

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
TANJUNG PURA**

Oleh:

H. HADYAN SHOFI

06 PEDI 975

Jurusan

PENDIDIKAN ISLAM / MPI



**PROGRAM PASCASARJANA
IAIN SUMATERA UTARA
MEDAN
2011**

PENGESAHAN

Tesis berjudul:

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
MAN 2 TANJUNG PURA**

Oleh:

H. HADYAN SHOFI
06 PEDI 975

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Agama dalam bidang Pendidikan Islam pada
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara

Medan, September 2011

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Lahmuiddin Lubis, M.Ed
NIP: 19620411 198902 1 002

Dr. Masganti Sit, M.Ag
NIP: 19670821 199303 2 007

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

KONTRIBUSI PROGRAM RINTISAN GELAR DAN PENATARAN TERHADAP KOMPETENSI GURU MAN DI TANJUNGPURA KABUPATEN LANGKAT

Oleh:

SYAHRUL KODRAH

03 / PEKI / 663

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk
Memperoleh gelar Magister pada Program Studi Pengkajian Islam
Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara

Medan, 2 Mei 2005

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasan Asari, MA

Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed.

Tesis berjudul **“KONTRIBUSI PROGRAM RINTISAN GELAR DAN PENATARAN TERHADAP KOMPETENSI GURU MAN DI TANJUNGPURA KABUPATEN LANGKAT”** an. Syahrul Kodrah, 03 / PEKI / 663 Program Studi Pengkajian Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Program Pascasarjana IAIN-SU Medan pada tanggal 30 Mei 2005.

Tesis ini diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Agama (M.A.) pada Program Studi Pengkajian Islam

Medan, 30 Mei 2005

Panitia Sidang munaqasyah Tesis
Program Pascasarjana IAIN-SU Medan

Ketua,

Sekretaris,

Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, M.A.
NIP. 150 216 584

Dr. Hasan Asari, M.A.
NIP. 150 242 813

Anggota,

1. Dr. Hasan Asari, M.A.
NIP. 150 242 813

2. Dr. Abdul Mukti, M.A.
NIP. 150 227 658

3. Dr. Ja'far Siddik, M.A.
NIP. 150 217 096

4. Dr. Fakhruddin Azmi, M.A.
NIP. 150 209 761

Mengetahui
Direktur PPS IAIN-SU

Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA
NIP. 150 216 584

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrul Kodrah
NIM : 03 / PEKI / 663
Tempat/tgl. Lahir : Bukittinggi / 4 -10 -1949
Pekerjaan : Guru MAN 1 Tanjungpura

menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**Kontribusi Program Rintisan Gelar dan Penataran Terhadap Kompetensi Guru MAN di Tanjungpura Kabupaten Langkat**” benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 9 Mei 2005
Yang membuat pernyataan

SYAHRUL KODRAH

ABSTRAKSI

Judul : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 TANJUNG PURA

Oleh : H. Hadyan Shofi

NIM : 06 / PEDI / 975

Kepuasan kerja guru merupakan penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap faktor-faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Seorang guru akan bekerja lebih efektif hanya ketika mereka puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang paling penting dalam membuat pekerjaan sebagai guru menjadi lebih berguna dalam suatu negara.

Kepuasan Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura bahwa kepuasan kerja guru secara umum belumlah optimal. Hal ini terlihat pada perilaku mereka yang masih kurang disiplin dalam hadir ke sekolah, kurang semangat dalam mengajar, mengajar yang belum maksimal, dan tidak berusaha menciptakan lingkungan yang terbaik. Keadaan ini merupakan suatu permasalahan yang perlu diatasi, sehingga para guru memperoleh kepuasan kerja yang maksimal, sehingga akhirnya dapat bekerja secara optimal pula. Ketidakpuasan guru terhadap kerjanya mengakibatkan mereka bersifat apatis dan cenderung asal melaksanakan tugas, sekadar tidak dikenakan hukuman. Mereka juga cenderung merasa gaji yang mereka terima masih kurang berdasarkan kebutuhan hidup mereka. Oleh sebab itu, keadaan kepuasan kerja guru tersebut perlu diwujudkan secara maksimal agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara maksimal pula.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka yang pertama perlu diketahui adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru berdasarkan pendapat para ahli. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka dalam penelitian ini secara khusus akan diteliti dua faktor, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap guru MAN di Tanjungpura Kabupaten Langkat. Sampel guru dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura pada tahun pelajaran 2011/2012 yang berjumlah 56 orang guru. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumen atau bahan pustaka, kuesioner, dan wawancara. Alat pengumpulan data yang bersifat dokumen atau bahan pustaka adalah untuk teori-teori yang diperlukan. Sedangkan kuesioner ditujukan kepada responden penelitian ini sebagai alat pengumpulan data yang pokok (data primer). Wawancara ditujukan kepada kepala MAN di Tanjung Pura untuk memperoleh data skunder.

Berdasarkan hasil pembahasan data penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja. (2) Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja siswa. (3) Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja dan komitmen organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja.

ABSTRACT

Title: RELATIONSHIP WORK MOTIVATION AND COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF TEACHER JOB SATISFACTION MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 TANJUNG PURA

By: H. Hadyan Shofi

NIM: 06 / Pedi / 975

Job satisfaction of teachers is the acceptance and the values of a teacher on factors such as evaluation, co-worker relationships, responsibilities, and recognition. A teacher will work more effectively only when they are satisfied with their jobs. Teacher job satisfaction is the most important factor in making the work as teachers become more useful in a country.

Based on observations and interviews with the principal author of Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura that teacher job satisfaction in general is not yet optimal. This is apparent in their behavior are still present to a lack of discipline in schools, lack of enthusiasm in teaching, teaching is not maximized, and not trying to create the best environment. This situation is a problem that needs to be addressed, so that teachers gain the maximum job satisfaction, so it can finally work optimally as well. The dissatisfaction of teachers to lead their work tends to be apathetic and origin of the job, just not be punished. They also tend to feel the salary they receive is less based on the needs of their lives. Therefore, the state teachers' job satisfaction must be expressed to the maximum so that they can carry out their duties with maximum anyway.

To increase the job satisfaction of teachers, so the first to note is that the factors that influence job satisfaction of teachers based on expert opinion. Of the various factors that influence job satisfaction, then in this study will specifically investigated two factors, namely motivation and organizational commitment.

This research was conducted for teachers in Tanjungpura Langkat MAN. The sample of teachers in this study were all teachers of Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura in the school year 2011/2012 teachers numbering 56 people. Data collection tool used is a document or library materials, questionnaires, and interviews. Data collection

tool is a document or library materials are for the necessary theories. While the questionnaire addressed to the study's respondents as the principal means of data collection (primary data). Interviews addressed to the head of MAN in Tanjung Pura to obtain secondary data.

Based on the results of the discussion of research data obtained the following conclusions: (1) There is a significant relationship (significant) between the motivation to work with teachers' job satisfaction Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura academic year 2011/2012. Thus the higher the motivation to work the higher the job satisfaction. (2) There is a significant relationship (significant) between organizational commitment with job satisfaction of teachers of Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura academic year 2011/2012. Thus the higher the organizational commitment, the higher the job satisfaction of students. (3) There is a significant relationship (significant) between work motivation and job satisfaction organizational commitment of teachers terhadap Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura academic year 2011/2012. Thus the higher work motivation and organizational commitment of the higher job satisfaction.

العنوان : علاقة العمل الدافع والالتزام لتنظيم وظيفة مدرس رضا مثيلاتها عاليه ستايت بورا تانجونج 2

بواسطة : H. Hadyan Shofi

نيم : 06 / البيدي / 975

الرضا الوظيفي للمعلمين هو قبول وقيم المعلم على عوامل مثل تقييم علاقات التعاون في العمل ، والمسؤوليات ، والاعتراف بها. كما أن المدرس العمل على نحو أكثر فعالية إلا عندما كانوا راضين وظائفهم. المعلم الرضا الوظيفي هو العامل الأكثر أهمية في جعل عمل كمدرسين تصبح أكثر فائدة في بلد ما.

استنادا إلى الملاحظات والمقابلات مع الكاتب الرئيسي للنيغيري مثيلاتها عاليه بورا تانجونج 2 أن المعلم الرضا الوظيفي بشكل عام ليست بعد الأمثل. هذا هو ظاهر في سلوكهم لا تزال موجودة لانعدام الانضباط في المدارس ، وقلة الحماس في التدريس ، وليس تكبير التدريس ، وليس محاولة لخلق بيئة أفضل. هذه الحالة هي المشكلة التي تحتاج إلى معالجة ، حتى أن المعلمين كسب الرضا الوظيفي الأقصى ، لذلك يمكن أن تعمل في النهاية على النحو الأمثل أيضا. استياء المعلمين لقيادة عملهم يميل إلى أن يكون غير المباليين ، والأصل في العمل ، ليس فقط المعاقبة عليها. كما أنها تميل إلى الشعور المرتب يتلقون أقل استنادا إلى احتياجات حياتهم. لذا ، يجب أن يكون أعرب عن ارتياحه للمعلمين الولاية المهمة إلى الحد الأقصى حتى يتمكنوا من القيام بواجباتهم مع الحد الأقصى على أي حال. لزيادة الرضا الوظيفي للمعلمين ، وبالتالي فإن أول ملاحظة هي أن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين بناء على رأي الخبراء. من العوامل المختلفة التي تؤثر على الرضا الوظيفي ، فإن التحقيق في هذه الدراسة على وجه التحديد عاملين هما الدافع والالتزام التنظيمي.

وقد أجريت هذه الدراسة للمعلمين في لانجكات Tanjungpura MAN. وكانت العينة من المعلمين في هذه الدراسة من جميع معلمي المدارس الدينية نيغيري عاليه بورا تانجونج 2 في العام الدراسي 2012/2011 المعلمين عددهم 56 شخصا. أداة جمع البيانات المستخدمة هي مواد وثيقة أو مكتبة ، والاستبيانات ، والمقابلات. أداة جمع البيانات هي وثيقة أو مكتبة المواد اللازمة لنظريات. في حين تناول الاستبيان إلى المشاركين في الدراسة باعتبارها الوسيلة الرئيسية لجمع البيانات (البيانات الأولية). مقابلات موجهة إلى رئيس MAN في تانجونج بورا للحصول على البيانات الثانوية.

استنادا إلى نتائج مناقشة البيانات البحثية الحصول على الاستنتاجات التالية : (1) هناك علاقة كبيرة (كبير) بين الدافع للعمل مع المعلمين الاشباع الوظيفي مثيلاتها عاليه نيغيري 2 2012/2011 بورا تانجونج العام الدراسي. وبالتالي ارتفاع الدافع للعمل وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي. (2) وهناك علاقة كبيرة (كبير) بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين من المدارس الدينية نيغيري عاليه 2 2012/2011 بورا تانجونج العام الدراسي. وبذلك ارتفع الالتزام التنظيمي ، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للطلاب. (3) وهناك علاقة كبيرة (كبير) بين دوافع العمل ، والعمل التنظيمي للالتزام الارتياح مثيلاتها المعلمين terhadap عاليه نيغيري 2 2012/2011 بورا تانجونج العام الدراسي. وبالتالي ارتفاع الدافع للعمل والالتزام التنظيمي للرضا الوظيفي العالي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang sangat penting dalam membina manusia agar dapat hidup dengan baik. Untuk ini diperlukan suatu pendidikan yang berkualitas tinggi, sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Sehubungan dengan hal ini, Perie dalam Aditya dan Wulandari menyatakan bahwa:

Untuk menciptakan suatu pendidikan yang berkualitas tinggi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dari pengajar. Kepuasan kerja merupakan komponen utama dari iklim organisasi dan elemen penting dalam hubungan antara pihak manajemen dan pekerja. Kepuasan kerja adalah tingkatan emosi positif yang diukur ketika pekerjaan seseorang tampak memenuhi tugas penting yang sesuai dengan kebutuhan seseorang.¹

Vecchio juga berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.² Sementara Greenberg dan Baron mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

¹Risky Aditya dan Rr. Lita Hadiati Wulandari, *Kepuasan Kerja Guru*, (Medan: USU Press, 2011), h. 4.

²Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior*, (Florida: The Dryden Press, 1995), h. 124.

³Jerald Greenberg dan A. Baron Robert, *Behavior In Organization Understanding & Managing The Human Side of Work*, (London: Prentice Hall International Inc, 2003), h. 148.

Kepuasan kerja guru merupakan penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap faktor-faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Seorang guru akan bekerja lebih efektif hanya ketika mereka puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang paling penting dalam membuat pekerjaan sebagai guru menjadi lebih berguna dalam suatu negara.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.⁴ Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap guru sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan.

Faktor eksentrisik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Peningkatan kepuasan kerja guru pada institusi pendidikan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura bahwa kepuasan kerja guru secara umum belumlah optimal. Hal ini terlihat pada perilaku mereka yang masih kurang disiplin dalam hadir ke sekolah, kurang semangat dalam mengajar, mengajar yang belum maksimal, dan tidak berusaha menciptakan lingkungan yang terbaik. Keadaan ini merupakan

⁴*Ibid.*, h. 20.

suatu permasalahan yang perlu diatasi, sehingga para guru memperoleh kepuasan kerja yang maksimal, sehingga akhirnya dapat bekerja secara optimal pula. Ketidakpuasan guru terhadap kerjanya mengakibatkan mereka bersifat apatis dan cenderung asal melaksanakan tugas, sekadar tidak dikenakan hukuman. Mereka juga cenderung merasa gaji yang mereka terima masih kurang berdasarkan kebutuhan hidup mereka. Oleh sebab itu, keadaan kepuasan kerja guru tersebut perlu diwujudkan secara maksimal agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara maksimal pula.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka yang pertama perlu diketahui adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru berdasarkan pendapat para ahli. Gilmer dalam Sopiah mengemukakan aspek-aspek kerja yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan kerja.⁵ Sejalan dengan pendapat itu, Gibson (1995) dalam Sopiah menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja.⁶ Wexley dan Yuki (1992) dalam Sopiah berpendapat bahwa aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, dan promosi.⁷

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka dalam penelitian ini secara khusus akan diteliti dua faktor, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi. Thoha menyatakan

⁵Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 171.

⁶ J. L. Gibson,, Jhon M. Ivancevich, dan J. H. Donnely Jr, *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 76.

⁷Sopiah, *Perilaku Organisasional*, h. 172.

bahwa perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Motivasi menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar. Motivasi itu pula yang menyebabkan seseorang berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang.⁸ Oleh sebab itu motivasi dapat dikatakan faktor pendorong yang akan mempengaruhi manusia untuk bertindak sesuai dengan keinginannya yang akan dituju.

Dalam aktivitas bekerja seseorang ingin mencapai suatu tujuan melalui kegiatan kerjanya. Motivasi kerja merupakan hal-hal yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu harapan dalam kegiatan kerjanya. Setiap individu memiliki dasar yang menjadi motifnya bekerja. Sehubungan dengan motivasi kerja, beberapa pakar seperti Jackson, Ahmed, dan Heapy dalam Sopiah menyimpulkan bahwa, motivasi kerja melibatkan beberapa faktor penting yaitu: (a) keinginan adanya pengakuan tentang keahlian yang dimiliki, (b) keinginan untuk mendapat uang, (c) keinginan untuk keberhasilan diri, (d) keinginan mendapatkan kehormatan dari para teman sejawat, (e) keinginan untuk berkompetisi dan menang, (f) keinginan untuk bekerja keras dan unggul dalam segala hal.⁹

Suatu hal yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru adalah komitmen organisasi. Corser dan Rakoff menjelaskan bahwa komitmen sebagai kecenderungan hal yang positif di mana seorang

⁸Miftah Thoha, *Perilaku, Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 1996), Cet.VIII, h. 180-181.

⁹Sopiah, *Perilaku Organisasional*, h. 173.

pekerja yang sungguh-sungguh pada kerjanya akan merasa bangga dengan kerja yang digelutinya. Dalam kerja yang berstatus tinggi, komitmen bukan saja tertumpu kepada pekerjaannya tetapi juga melibatkan komitmen terhadap rekan kerja.¹⁰

Komitmen organisasi meliputi komitmen kerja. Menurut Marshal dan Witjing komitmen kerja merupakan komitmen terhadap kerja sebagai satu keinginan untuk terus bekerja tanpa ada alasan. Selain itu, orang tersebut juga memperlihatkan satu komitmen terhadap rancangan kerja yang disusunnya sesuai dengan aturan-aturan yang lebih spesifik tentang kerja tersebut.¹¹ Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati mengemukakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.¹²

Menurut Spector dalam Setiawati secara umum, komitmen organisasi melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya dan lembaganya (organisasinya). Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.¹³ Lee mendefinisikan komitmen kerja sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah.

¹⁰R. L. Corser and G. Rakoff, *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (New York: Grosset/Putnam, 1997), h. 128.

¹¹S. J. Marshal and J. P. Witjing, *Dimensionality of Women's Career Orientation*. (Sex Roles. 8 (2),1982) h. 135-146.

¹²D.Z.A. Setiawati, "Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional". *Proceeding PESAT Vol.2.*, 2007, h. 26.

¹³*Ibid.*, h. 28.

Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.¹⁴

Dengan berlandaskan hal tersebut di atas, maka seseorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah orang yang memiliki kepuasan dan mengembangkan pekerjaannya. Orang tersebut berusaha melakukan kewajiban dan tugas-tugas pekerjaan serta mempertahankan ketelibat dalam pekerjaan tersebut. Attawood dan Dimmack mengemukakan, komitmen organisasi adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja.¹⁵

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian sebagai suatu kajian Tesis dengan judul “Hubungan Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.”

B. Rumusan Masalah

Secara rinci rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura?
2. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura?

¹⁴T. W. Lee, S. J. Ashford, J. P. Walsh & R. T. Mowday, “Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processes”. *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 2000, h. 15-32.

¹⁵M. Attawood and S. Dimmack, *Personel Management*, (London: Mc. Millan, 1989), h. 219.

3. Adakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.
2. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak sekolah mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura, sehingga dapat digunakan untuk peningkatan pembelajaran.
2. Kepada pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat dapat memberikan informasi untuk terselenggaranya manajemen pembelajaran yang lebih efektif di tingkat Madrasah Aliyah.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak yang menaruh minat dalam bidang ini sebagai masukan dalam peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk

terwujudnya kepuasan kerja guru yang lebih baik.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A.Deskripsi Teoretik

1. Hakekat Kepuasan Kerja Guru

Dalam kegiatan pendidikan terdapat faktor pendidik dan anak didik. Pendidik adalah "siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik."¹⁶ Pendidik yang pertama dan utama adalah orang tua, tetapi dalam perkembangan zaman yang semakin banyak memerlukan berbagai kebutuhan, maka sebagian tanggung jawab pendidikan tersebut diserahkan orang tua ke sekolah. Dalam hal ini timbulnya guru, yaitu "pendidik yang memberikan pelajaran kepada murid; biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah."¹⁷ Dengan demikian berarti guru adalah orang yang bekerja dalam pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung-jawab dan membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.

Dalam melaksanakan pendidikan tersebut guru berfungsi sebagai instruktur, fasilitator, komunikator, dan administrator. Guru sebagai instruktur artinya guru berfungsi sebagai pengajar, yaitu memberikan pengetahuan dan latihan agar siswa dapat menguasai materi pelajaran yang mereka pelajari. Guru sebagai fasilitator membantu memudahkan siswa dalam pembelajaran. Guru sebagai komunikator adalah penyampai berita yang berisikan materi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh siswa.

¹⁶Ahmad Tafsir, *Pengantar Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992), h. 75.

¹⁷*Ibid.*, h. 75.

Sedangkan guru sebagai administrator adalah guru mencatat seluruh kegiatan siswa tersebut yang kemudian dibuat laporan dan arsipnya, sehingga dapat diketahui bagaimana tingkat perkembangan seorang siswa tersebut selama dalam proses belajar dalam suatu priode dan tingkatan tertentu.

Pendidik merupakan pemimpin terhadap anak didik yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini yang sangat penting adalah tanggung jawab pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam sabda Rasulullah SAW berikut ini:

حديث ابن عمر رضي الله عنهما: عن النبي صلى الله عليه وسلم
أنه قال: ألا كلّكم راع وكلّكم مسؤل عن رعيّته فالأمير الذي على
النّاس راع وهو مسؤل عن رعيّته والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤل
عنهم والمرأة راعية على بيت بعلها وولده وهي مسؤولة عنهم والعبد
راع على مال سيّده وهو مسؤل عنه ألا فكلّكم راع وكلّكم مسؤل
عن رعيّته

Artinya :

Hadis Ibnu Umar r.a: Diriwayatkan daripada Nabi s.a.w katanya: Baginda telah bersabda: Kamu semua adalah pemimpin dan kamu semua akan bertanggung jawab terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang pemerintah adalah pemimpin manusia dan dia akan bertanggungjawab terhadap rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi ahli keluarganya dan dia akan bertanggung jawab terhadap mereka. Mana kala seorang isteri adalah pemimpin rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dia akan bertanggungjawab terhadap mereka. Seorang hamba adalah penjaga harta tuannya dan dia juga akan bertanggungjawab terhadap jagaannya. Ingatlah, kamu semua

adalah pemimpin dan akan bertanggungjawab terhadap apa yang kamu pimpin.¹⁸

Hadiś di atas menegaskan bahwa setiap orang merupakan pemimpin terhadap hal-hal yang dipimpinnya. Selanjutnya dalam kepemimpinan tersebut akan dituntut tanggung jawab mereka. Dengan menunjukkan betapa beratnya tugas pendidikan itu menurut pandangan Islam, maka persyaratan yang harus dimiliki, yang syarat itu tidak lain bertujuan agar para pendidik (guru) dalam memberikan pendidikan kepada anak-anak tidak merugi pertumbuhan jiwa anak didik. Secara tidak langsung hal tersebut dapat dipahami bahwa para pendidik (guru) mempunyai pengaruh yang besar anak didiknya dalam menjalankan tugas.

Al Qalqasyandi, seorang pendidik Islam pada zaman khalifah Fatimiyah di Mesir mengajukan beberapa syarat bagi seorang Islam sebagai berikut:

- a. Syarat fisik meliputi
 1. Bagian adanya
 2. Manis mukanya
 3. Lebar dahinya
- b. Syarat Psikis meliputi:
 1. Berakal (sehat akalnya)
 2. Tajam pemahamannya
 3. Hatinya beradab
 4. Adil
 5. Bersifat perwira
 6. Lapang dada
 7. Bila berbicara artinya lebih dahulu terbayangkan dalam hatinya.
 8. Perkataannya jelas dan mudah dipahami dan berhubungan satu sama lain.
 9. Memilih perkataan-perkataan yang mulia dan baik.

¹⁸ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, Jilid IV, Terjemahan (Jakarta: Widjaya, 1998) h. 125.

10. Menjauhi sesuatu yang membawa kepada perkataan yang tak jelas.¹⁹

Di samping itu Al Abrasyi mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh guru adalah:

1. Zuhud
2. Kebersihan tubuh dan jiwanya
3. Ikhlas dalam beramal
4. Suka pemaaf
5. Mencintai murid-muridnya
6. Mengetahui tabiat murid
7. Harus menguasai mata pelajaran.²⁰

Guru menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diembankan. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Berdasarkan atas beberapa pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah

¹⁹Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 169.

²⁰M. Athiyah Al Abrasyi, *Dasar Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Alih bahasa Bustami A. Gani dan Djohr Bahry, (Jakarta: Bulan Bintang, 1970), h. 57.

refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi.

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Dalam ajaran Islam, kepuasan kerja dapat diidentikkan dengan sifat syukur terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam sabda Rasulullah SAW:

عَنْ صُهَيْبٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَجَبًا لِمَنْ لَمْ يُؤْمِنْ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَاكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya:

Dari Shuhaib r.a. katanya Rasulullah SAW bersabda: Sungguh mengagumkan orang-orang mukmin karena pekerjaannya semuanya baik. Yang demikian tidak akan terdapat pada orang lain kecuali hanya pada orang mukmin. Karena apabila dia berhasil (sukses) dia bersyukur. Dan apabila dia ditimpa kesulitan dia sabar. Itulah (rahasia) kebbaikannya.²¹

Hadis ini menjelaskan bahwa orang mukmin dalam menghadapi pekerjaan dapat menjadi baik. Apabila dia berhasil (sukses) dia bersyukur, dan apabila dia ditimpa kesulitan dia bersabar. Dengan kata lain, menyukuri terhadap pekerjaan adalah memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan tersebut.

²¹Muslim, *Shahih Muslim*, Terjemahan Ma'mur Daud, (Jakarta: Widjaya, 1982), h. 399

Sopiah menyatakan beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (a) promosi, (b) gaji, (c) pekerjaan itu sendiri, (d) supervisi, (e) teman kerja, (f) keamanan, (y) tanggung jawab, (k) pengakuan, (l) prestasi kerja, dan (m) kesempatan kerja untuk berkembang.²²

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap guru karena dapat dikaitkan dengan hasil yang positif yang mereka harapkan, yang menunjukkan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup. Konsekuensinya, seorang guru mungkin tidak hanya memantau pekerjaan dan lingkungan kerja guru. Namun juga memantau sikap guru terhadap bagian kehidupan lainnya seperti unsur keluarga, pekerjaan, politik, hiburan dan agama.

Berdasarkan hasil pembahasan tentang kepuasan kerja dapatlah disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi. Untuk mewujudkan kepuasan kerja guru, maka suatu hal yang penting dimilikinya adalah kompetensi mengajar yang baik.

Dalam kegiatan pendidikan terdapat faktor pendidik dan anak didik. Pendidik adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Pendidik yang pertama dan utama adalah

²²Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008),h. 172.

orang tua, tetapi dalam perkembangan zaman yang semakin banyak memerlukan berbagai kebutuhan, maka sebagian tanggung jawab pendidikan tersebut diserahkan orang tua ke sekolah. Dalam hal ini timbulnya guru, yaitu "pendidik yang memberikan pelajaran kepada murid; biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah."²³ Dengan demikian berarti guru adalah orang yang bekerja dalam pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung-jawab dan membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.

Dalam melaksanakan pendidikan tersebut guru berfungsi sebagai instruktur, fasilitator, komunikator, dan administrator. Guru sebagai instruktur artinya guru berfungsi sebagai pengajar, yaitu memberikan pengetahuan dan latihan agar siswa dapat menguasai materi pelajaran yang mereka pelajari. Guru sebagai fasilitator membantu memudahkan siswa dalam pembelajaran. Guru sebagai komunikator adalah penyampai berita yang berisikan materi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh siswa. Sedangkan guru sebagai administrator adalah guru mencatat seluruh kegiatan siswa tersebut yang kemudian dibuat laporan dan arsipnya, sehingga dapat diketahui bagaimana tingkat perkembangan seorang siswa tersebut selama dalam proses belajar dalam suatu periode dan tingkatan tertentu.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru dituntut kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kemampuan yang dituntut dari guru sering disebut dengan kompetensi, yaitu "suatu tugas yang memadai, atau pemilihan

²³*Ibid.*, h. 75.

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang."²⁴ Dalam pengertian ini, kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi guru yang lebih dititikberatkan pada tugas guru dalam mengajar. Dengan kata lain adalah kompetensi profesional guru.

Pemerintah Republik Indonesia, dalam hal ini Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 021/4/1982 telah menyatakan tentang sepuluh kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh guru sebagai berikut:

Kompetensi sepuluh kemampuan guru adalah sebagai berikut:

- (1) Menguasai bahan: (Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi);
- (2) Mengelola program belajar mengajar, yang mencakup: merumuskan Tujuan Instruksional, mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar, memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar-mengajar; mengenal kemampuan (entry behavior) anak didik, dan merencanakan serta melaksanakan pengajaran remedial;
- (3) Mengelola kelas yang mencakup: mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, dan menciptakan iklim belajarmengajar yang serasi;
- (4) Menggunakan media/sumber yang menyangkut: mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelolalaboratorium dalam rangka proses belajar mengajar; mengembangkan laboratorium, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar; menggunakan micro teaching unit dalam program pengalaman lapangan;
- (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan;
- (6) Mengelola interaksi belajar mengajar;

²⁴Roestiyah N.K., *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, Cet. II (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h. 4.

- (7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajar;
- (8) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, dan menyelenggarakan program layanan Bimbingan di sekolah;
- (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah; menyelenggarakan administrasi sekolah;
- (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.²⁵

Kesepuluh kompetensi guru tersebut merupakan hal-hal yang sangat penting dikuasai oleh guru. Secara lebih jelas tentang kesepuluh kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Menguasai bahan

Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi. Bahan yang akan diajarkan oleh guru telah terdapat dalam kurikulum bidang studi yang bersangkutan. Seluruh materi kurikulum tersebut harus dijabarkan menjadi Pokok Bahasan sesuai dengan tingkat perkembangan siswa di setiap jenjang pendidikan. Karena setiap jenjang pendidikan berbeda kemampuan dan tuntutan perkembangannya, maka diperlukan cara (metode/teknik) dan sarana (media, sumber belajar) yang berbeda pula. Kemampuan metodologis seorang guru, harus diperhatikan betul-betul, karena disinilah keberhasilan tujuan bahan pembelajaran tersebut. Apabila metodologi penyajian tidak tepat, maka bahan studi tersebut akan gagal.

b. Mengelola program belajar mengajar

²⁵ Slameto, *Bimbingan di Sekolah*, Cet. I (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 107-108.

Mengajar sebenarnya merupakan suatu kegiatan atau proses untuk menyusun dan menguji suatu rencana atau program yang memungkinkan timbulnya perbuatan-perbuatan belajar pada diri siswa. Suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai tindakan mengajar jika kegiatan itu didasarkan atas suatu rencana yang matang dan teliti.

Program itu disusun untuk menimbulkan perbuatan belajar pada siswa. Jadi di sini berlaku ketentuan, bahwa jika seorang guru berdiri di depan kelas tetapi keberadaannya di depan kelas itu tidak didasarkan atas suatu rencana dan tidak dimaksudkan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan timbulnya perbuatan-perbuatan belajar pada diri siswa, maka tidak dapatlah dikatakan bahwa guru tadi sedang mengajar.

Dengan program/rencana yang matang, teliti dan tepat dapat diharapkan tercapainya tujuan pengajaran secara efektif. Cara menyusun program yang efektif merupakan salah satu tugas yang harus dikerjakan oleh guru-guru yang ingin berhasil baik dalam pekerjaannya.

Kemampuan guru untuk mengembangkan sejumlah komponen pengajaran dan mengambil serentetan keputusan merupakan inti dari setiap program yang akan dilaksanakannya. Oleh karena itu, dalam setiap penyusunan persiapan mengajar guru harus memperhatikan komponen-komponennya, yaitu tujuan yang hendak dicapai; tujuan pengajaran, materi pelajaran, metode mengajar, media pengajaran dan evaluasi.

Masing-masing komponen itu tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan merupakan unsur-unsur yang menjadi bagian integral

dalam keseluruhan proses atau prosedur pengajaran. Pengajaran memang merupakan kegiatan yang terorganisir yang terdiri dari sejumlah komponen yang saling berhubungan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Persiapan mengajar pada dasarnya bukan merupakan hal yang baru, terutama bagi para guru yang sudah berpengalaman dalam mengajar. Kegiatan mengajar pada umumnya dapat berlangsung dengan baik bila dilakukan dengan persiapan mengajar yang baik dan teratur serta dapat dilaksanakan.

Dalam persiapan belajar mengajar dapat dilihat bahwa terdapat beberapa komponen-komponen yang saling berinteraksi dalam pencapaian tujuan pengajaran. Adapun komponen yang saling berinteraksi di dalam proses belajar mengajar adalah komponen tujuan, komponen bahan pengajaran atau materi pengajaran, metode dan media mengajar, serta evaluasi dan komponen fasilitas.

Persiapan mengajar yang dimaksudkan adalah suatu perencanaan kegiatan mengajar di kelas yang telah disusun secara tertulis dengan komponen utamanya adalah hari dan jumlah jam pelajaran, pokok bahasan/sub pokok bahasan, tujuan instruksional khusus, kegiatan belajar/jalan pelajaran, sumber pelajaran/alat peraga, dan penilaian. Tujuan penyusunan persiapan mengajar yang secara tertulis adalah untuk penegasan berpikir; menghindari kelupaan; memperlancar proses mengajar; dan mempermudah bagi perbaikan dan penyempurnaan.

Dalam penyusunan rencana pembelajaran tersebut, maka harus berpedoman pada kurikulum yang berlaku. Dunia pendidikan

di Indonesia telah mengalami peningkatan melalui berbagai usaha yang dilakukan oleh pemerintah. Peningkatan tersebut secara nyata telah dilakukan sejak tahun 1968, antara lain melalui pengembangan kurikulum, pengembangan pengajaran, pembinaan tenaga teknis edukatif, dan sebagainya. Usaha peningkatan itu berlangsung terus, sehingga pada tahun 1975 lahirlah kurikulum baru, yaitu Kurikulum 1975. Selanjutnya hasil penilaian terhadap kurikulum 1975 telah pula melahirkan Kurikulum 1984. Akhirnya, penilaian terhadap Kurikulum 1984 telah mewujudkan Kurikulum 1994.

Berbagai pembaharuan kurikulum tersebut bertujuan mengurangi saratnya materi pelajaran, keselarasan tata urutan pokok-pokok bahasan, dan kesesuaian materi dengan perubahan-perubahan baru yang terjadi. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan dapat berdaya guna dan berhasil guna yang tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan di Indonesia.

Kurikulum adalah suatu istilah yang sangat sering disebut dalam kegiatan pendidikan, khususnya kegiatan pendidikan di sekolah. Kurikulum dalam pengertian yang luas adalah "pelajaran, kegiatan dan pengalaman belajar yang diperoleh siswa dengan pengarahan dari sekolah, baik dilakukan di dalam maupun di luar kelas."²⁶

Dalam pengertian ini, kurikulum bukan hanya sekadar menunjukkan pada rencana pelajaran, melainkan kepada semua kegiatan dan pengalaman belajar siswa yang diperoleh dari sekolah.

Kegiatannya tidak hanya yang terdapat di sekolah, tetapi juga

²⁶Mohammad Ali, *Pengembangan Kurikulum di Sekolah* (Bandung: Sinar Baru, 2005), h. 4.

kegiatan di luar sekolah yang masih berada dalam tanggung jawab atau pengarahan dari sekolah. Inti suatu kurikulum adalah pengalaman belajar yang mempunyai kaitan dengan kegiatan hidup mereka. Apa yang dipelajari siswa di bawah tanggung jawab sekolah mencakup berbagai segi kehidupan yang ada di lingkungan masyarakat. Nilai-nilai, adat-istiadat, sopan-santun, bagaimana berhubungan dengan sesama manusia dan lain-lainnya, adalah pengalaman yang berarti bagi siswa untuk kehidupan mereka. Semua hal tersebut merupakan hal-hal pokok yang diberikan oleh sekolah.

Kurikulum disusun sesuai dengan tingkatan lembaga pendidikan yang menggunakannya, sehingga terdapat kurikulum untuk pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kurikulum untuk pendidikan dasar meliputi jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Hal ini berdasarkan sistem pendidikan dasar 9 tahun.

Dalam perkembangan selanjutnya, telah dilahirkan Kurikulum Berbasis Kompetensi. Dasar pemikiran untuk menggunakan konsep kompetensi dalam kurikulum menurut Depdiknas adalah:

1. Kompetensi berkenaan dengan kemampuan siswa melakukan sesuatu dalam berbagai konteks.
2. Kompetensi menjelaskan pengalaman belajar yang dilalui siswa untuk menjadi kompeten.
3. Kompetensi merupakan hasil belajar (*learning outcome*) yang menjelaskan hal-hal yang dilakukan siswa melalui proses pembelajaran.
4. Kehandalan kemampuan siswa melakukan sesuatu harus didefinisikan secara jelas dan luas dalam suatu standar

yang dapat dicapai melalui kinerja yang dapat diukur.²⁷

Proses pembelajaran yang didasarkan pada kompetensi atau penguasaan adalah kegiatan belajar mengajar yang diarahkan untuk memberikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta didik untuk melakukan sesuatu, berupa seperangkat tindakan intelegensi (dalam bentuk kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan) penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas-tugas pada jenis pekerjaan tertentu.

Mulyasa menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skills*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).²⁸ Secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*); kesadaran di bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui bagaimana melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh siswa. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan, harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (*skills*); adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (*value*); adalah suatu norma atau standar yang telah

²⁷ Majid dan Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*. h. 50.

²⁸ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 4. Lihat juga E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004: Panduan Pembelajaran KBK*. cet.II. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 77-78.

diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.

5. Sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*); adalah keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, orientasi psikologis. Misalnya guru yang baik selalu tertarik dengan warga belajar dalam hal membina dan memotivasi supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.²⁹

Dengan demikian Kurikulum Berbasis Kompetensi merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang kompetensi dan hasil belajar yang harus dicapai oleh siswa, penilaian, kegiatan belajar mengajar dan pemberdayaan sumber daya pendidikan dalam pengembangan kurikulum sekolah. Kompetensi dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi merupakan pernyataan apa yang diharapkan dapat diketahui, disikapi atau dilakukan siswa dalam setiap tingkatan kelas dan sekolah dan sekaligus menggambarkan kemajuan siswa yang dicapai secara bertahap dan berkelanjutan untuk menjadi kompeten.

Pendekatan ini mengembangkan kurikulum dengan fokus pada penguasaan kompetensi tertentu berdasarkan tahap-tahap perkembangan peserta didik. Peserta didik berada pada tahap perkembangan yang berkelanjutan dan seluruh aspek kepribadian sebagai penekanan terhadap potensi-potensi bawaan sesuai dengan kesempatan belajar yang ada dan berikan oleh lingkungan. Setiap tahap perkembangan memiliki sejumlah potensi bawaan yang dapat dikembangkan, tapi pemekarannya sangat tergantung pada kesempatan.

²⁹*Ibid.*, h. 13.

Pendidikan merupakan lingkungan utama yang memberi kesempatan dan dukungan bagi perkembangan potensi-potensi peserta didik. Setiap peserta didik mempunyai potensi bawaan sendiri-sendiri, meskipun aspek-aspek perkembangannya sama tetapi tingkatannya berbeda-beda. Seorang peserta didik memiliki kemampuan berpikir matematis, tetapi peserta didik lain mempunyai kemampuan berfikir ekonomi, politik, keuangan, keterampilan sosial atau komunikasi yang tinggi.

Guru-guru diharapkan dapat mengenali dan memahami potensi-potensi yang dimiliki peserta didiknya. Dengan bekal pemahaman tersebut, mereka diharapkan dapat membantu mengembangkan potensi-potensi peserta didik sehingga dapat berkembang secara optimal.

Dalam rekapitulasi kurikulum digunakan landasan filosofis pancasila sebagai dasar pengembangan kurikulum. Pancasila relevan untuk pengembangan filosofi pendidikan yang mendunia seperti empat pilar belajar: belajar menjadi diri sendiri, belajar mengetahui, belajar melakukan dan dalam hidup kebersamaan.³⁰

Landasan-landasan kurikulum akan menyediakan informasi yang sangat berguna dalam pembuatan keputusan tentang kurikulum yang akan disusun. Hal ini menekankan perlunya menetapkan landasan sebelum memulai kegiatan pengembangan kurikulum. Sehubungan dengan perkembangan kurikulum tersebut, maka saat ini kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum 2006 yang sering disebut dengan istilah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Pengertian KTSP dalam KTSP yang disusun

³⁰*Ibid.*, h. 56.

oleh Dirjen Pendidikan Dasar adalah "Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) adalah kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan oleh masing-masing satuan pendidikan."³¹

Mulyasa menyatakan tentang KTSP sebagai berikut:

KTSP merupakan singkatan dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, yang dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi sekolah/daerah, karakteristik sekolah/daerah, social budaya masyarakat setempat, dan karakteristik peserta didik. Sekolah dan komite sekolah atau madrasah dan komite madrasah, mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabus berdasarkan kerangka dasar kurikulum dan standar kompetensi lulusan, di bawah supervisi dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang pendidikan di SD, SMP, SMA, dan SMK, serta Departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama untuk MI, MTs, MA, dan MAK.³²

KTSP merupakan upaya untuk menyempurnakan kurikulum agar lebih familiar dengan guru, karena mereka banyak dilibatkan diharapkan memiliki tanggungjawab yang memadai. Penyempurnaan kurikulum yang berkelanjutan merupakan keharusan agar sistem pendidikan nasional selalu relevan dan kompetitif.

Hal tersebut juga sejalan dengan Undang-undang Nomor Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 35 dan 36 yang menekankan perlunya peningkatan standar nasional pendidikan sebagai acuan kurikulum secara berencana dan berkala dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005

³¹ Dirjen Pendidikan Dasar Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *KTSP SMP* (Jakarta: Rosdakarya, 2004), h. 4.

³² Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), h. 125.

Tentang Standar Nasional Pendidikan dinyatakan tentang masalah KTSP sebagai berikut:

1. Penyusunan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah berpedoman pada panduan yang disusun oleh BSNP. Panduan ini berisi sekurang-kurangnya:
 - Model-model kurikulum tingkat satuan pendidikan untuk SD/MI/SDLB/SMP/MTs/SMPLB/SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK pada jalur pendidikan formal kategori standar;
 - Model-model kurikulum tingkat satuan pendidikan untuk SD/MI/SDLB/SMP/MTs/SMPLB/SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK pada jalur pendidikan formal kategori mandiri;
2. Penyusunan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah keagamaan berpedoman pada panduan yang disusun oleh BSNP. Panduan ini berisi sekurang-kurangnya model-model kurikulum satuan pendidikan keagamaan jenjang pendidikan dasar dan menengah.
3. Model-model kurikulum tingkat satuan pendidikan tersebut sekurang-kurangnya meliputi model kurikulum tingkat satuan pendidikan apabila menggunakan sistem paket dan model kurikulum tingkat satuan pendidikan apabila menggunakan sistem kredit semester.
4. Kurikulum tingkat satuan pendidikan SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik.
5. Sekolah dan komite sekolah, atau madrasah dan komite madrasah, mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya berdasarkan kerangka dasar kurikulum dan standar kompetensi lulusan, di bawah supervisi dinas kabupaten/ kota yang bertanggungjawab di bidang pendidikan untuk SD, SMP, SMA, dan SMK, dan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama untuk MI, MTs, MA, dan MAK.

6. Kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya untuk program paket A, B, dan C ditetapkan oleh dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang pendidikan berdasarkan kerangka dasar kurikulum sesuai dengan peraturan pemerintah ini dan standar kompetensi lulusan.³³

Acuan operasional penyusunan KTSP adalah sebagai berikut:

- Peningkatan iman dan takwa serta akhlak mulia
- Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik
- Keragaman potensi dan karakteristik daerah dan lingkungan
- Tuntutan pembangunan daerah dan nasional
- Tuntutan dunia kerja
- Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- Agama
- Dinamika perkembangan global
- Persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan
- Kondisi sosial budaya masyarakat setempat
- Kesenjangan Gender
- Karakteristik satuan pendidikan.³⁴

Komponen KTSP

- Tujuan Pendidikan Sekolah
- Struktur dan Muatan Kurikulum (mata pelajaran, Muatan lokal, Pengembangan Diri, Beban Belajar, Ketuntasan Belajar, Kenaikan Kelas dan kelulusan, Penjurusan, Pendidikan Kecakapan Hidup, Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal dan Global).
- Kalender Pendidikan
- Silabus dan RPP.³⁵

Pelaksanaan KTSP oleh setiap guru tersebut pada intinya adalah melaksanakan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)

³³Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar, 2007), h. 2.

³⁴*Ibid.*, h. 5.

³⁵*Ibid.*, h. 6.

yang berisi langkah-langkah operasional dan adanya spesifikasi langkah-langkah pembelajaran sesuai karakter mata pelajaran dan perkembangan peserta didik.

RPP tersebut disusun selengkap mungkin dan sistematis sehingga mudah dipahami dan dilaksanakan oleh guru lain. Terutama ketika guru yang bersangkutan tidak hadir, guru lain dari mata pelajaran serumpun dapat menggantikan langsung, tanpa harus merasa kebingungan ketika hendak melaksanakannya.

Penyusunan RPP bertujuan merancang pengalaman belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Diperlukan alur pikir(*algoritma*) yang spesifik untuk menyusun suatu RPP, karena rancangan tersebut seharusnya kaya akan inovasi sesuai dengan spesifikasi materi ajar dan lingkungan belajar siswa (sumber daya alam dan budaya lokal, kebutuhan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi).

Acuan alur pikir yang dapat digunakan sebagai alternatif adalah:

1. Kompetensi apa yang akan dicapai.
2. Indikator-indikator yang dapat menunjukkan hasil belajar dalam bentuk perilaku yang menggambarkan pencapaian kompetensi dasar.
3. Tujuan pembelajaran yang merupakan bentuk perilaku terukur dari setiap indikator.
4. Materi dan uraian materi yang sesuai dengan kebutuhan belajar siswa agar ianya dapat mencapai tujuan pembelajaran.
5. Metode-metode yang akan digunakan dalam pembelajaran.
6. Langkah-langkah penerapan metode-metode yang dipilih dalam satu kemasan pengalaman belajar.
7. Sumber dan media belajar yang terkait dengan aktivitas pengalaman belajar siswa.

8. Penilaian yang sesuai untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.³⁶

Secara umum, ciri-ciri Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang baik memuat aktivitas proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan guru yang akan menjadi pengalaman belajar bagi siswa. Langkah-langkah pembelajaran disusun secara sistematis dan agar tujuan pembelajaran dapat dicapai. Langkah-langkah pembelajaran disusun serinci mungkin, sehingga apabila RPP digunakan oleh guru lain, mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran ganda.

Dalam penyusunan RPP tersebut, pada identitasnya meliputi: Nama sekolah, Mata Pelajaran, Kelas/Semester, Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, Indikator dan Alokasi Waktu. Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, dan Indikator dikutip dari silabus yang disusun dan telah diberlakukan dalam suatu satuan pendidikan (SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK). Standar kompetensi adalah suatu alur pikir yang saling terkait tidak dapat dipisahkan. Indikator adalah perilaku (bukti terukur) yang dapat memberikan gambaran bahwa siswa telah mencapai kompetensi dasar.

Kompetensi Dasar adalah sejumlah kompetensi yang memberikan gambaran bahwa siswa telah mencapai standar kompetensi. Indikator merupakan: Penanda pencapaian kompetensi dasar yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dapat diukur yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan; Dikembangkan sesuai dengan karakteristik peserta didik, satuan

³⁶Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 12..

pendidikan, dan potensi daerah; Rumusannya menggunakan kerja operasional yang terukur dan/atau dapat diobservasi; Digunakan sebagai dasar untuk menyusun alat penilaian; dan disusun dengan kalimat operasional (dapat diukur) berisi komponen ABCD (*Audience* = Siswa, *Behavior* = Perilaku, *Competency* = Kompetensi dan *Degree* = peringkat/ukuran).

Sedangkan alokasi waktu diperhitungkan untuk pencapaian satu kompetensi dasar, dinyatakan dalam jam pelajaran dan banyaknya pertemuan (contoh: 2 x 40 menit). Karena itu, waktu untuk mencapai suatu kompetensi dasar dapat diperhitungkan dalam satu atau beberapa kali pertemuan bergantung pada karakteristik kompetensi dasarnya.

Tujuan Pembelajaran merupakan *output* (hasil langsung) dari satu paket pengalaman belajar yang dikemas oleh guru, karena itu penetapan tujuan pembelajaran dapat mengacu pada pengalaman belajar siswa. Materi pembelajaran adalah materi yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran dan indikator. Materi dikutip dari materi pokok yang ada dalam silabus. Materi pokok tersebut kemudian dikembangkan menjadi beberapa uraian materi. Untuk memudahkan penetapan uraian materi dapat diacu dari indikator.

Metode dapat diartikan benar-benar sebagai metode, tetapi dapat pula diartikan sebagai model atau pendekatan pembelajaran, bergantung pada karakteristik pendekatan atau strategi yang dipilih. Karena itu pada bagian ini cantumkan pendekatan pembelajaran dan metode-metode yang diintegrasikan dalam satu pengalaman belajar siswa: Pendekatan pembelajaran yang digunakan, misalnya: pendekatan proses, kontekstual, pembelajaran langsung, pemecahan

masalah, dan sebagainya. Metode-metode yang digunakan, misalnya: ceramah, inquiri, observasi, tanya jawab, dan seterusnya.

Langkah-langkah pembelajaran merupakan bagian penting dalam penyusunan RPP. Untuk mencapai suatu kompetensi dasar harus dicantumkan langkah-langkah kegiatan setiap pertemuan. Pada dasarnya, langkah-langkah kegiatan memuat unsur kegiatan pendahuluan/pembuka, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

Langkah-langkah standar yang harus dipenuhi pada setiap unsur kegiatan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Kegiatan pendahuluan dapat menggunakan sebagai berikut:

Orientasi: memusat perhatian siswa terhadap materi yang akan dibelajarkan. Dapat dilakukan dengan menunjukkan benda yang menarik, memberikan ilustrasi, membaca berita di surat kabar dan sebagainya. Apersepsi: memberikan persepsi awal kepada siswa tentang materi yang akan diajarkan. Motivasi: Guru memberikan gambaran manfaat misalnya mempelajari shalat, urgensi shalat dalam kehidupan, dsb. Pemberian Acuan: biasanya berkaitan dengan kajian ilmu yang akan dipelajari. Acuan dapat berupa penjelasan materi pokok dan uraian materi pelajaran secara garis besar. Pembagian kelompok belajar dan penjelasan mekanisme pelaksanaan pengalaman belajar (sesuai dengan rencana langkah-langkah pembelajaran). Sedangkan pada kegiatan inti berisi langkah-langkah sistematis yang dilalui siswa untuk dapat mengkonstruksi ilmu sesuai dengan skemata (*frame work*) masing-masing. Langkah-langkah tersebut disusun sedemikian rupa agar siswa dapat menunjukkan perubahan perilaku sebagaimana dituangkan pada tujuan pembelajaran dan indikator. Untuk

memudahkan, sebaiknya kegiatan inti dilengkapi dengan Lembaran Kerja Siswa (LKS). Dalam kegiatan penutup dapat dilakukan: Guru mengarahkan siswa untuk membuat rangkuman/ simpulan; Guru memeriksa hasil belajar siswa. Dapat dengan memberikan tes tertulis atau tes lisan atau meminta siswa untuk mengulang kembali simpulan yang telah disusun atau dalam bentuk tanya jawab dengan mengambil $\pm 25\%$ siswa sebagai sampelnya; dan Memberikan arahan tindak lanjut pembelajaran, dapat berupa kegiatan di luar kelas, di rumah atau tugas sebagai bagian remedi/ pengayaan.

Suatu hal yang lain dalam penyusunan RPP adalah sumber belajar. Pemilihan sumber belajar mengacu pada perumusan yang ada dalam silabus yang dikembangkan oleh satuan pendidikan. Sumber belajar mencakup sumber rujukan, lingkungan, media, narasumber (tenaga ahli, seperti amil zakat, mu`azzin dsb), alat, dan bahan.

Sumber belajar dituliskan secara lebih operasional. Misalnya, sumber belajar dalam silabus dituliskan buku referensi, dalam RPP harus dicantumkan judul buku teks tersebut, pengarang, dan halaman yang diacu.

Bagian akhir dalam RPP adalah penilaian. Penilaian dijabarkan atas teknik penilaian, bentuk instrumen, dan instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data. Dalam sajiannya dapat dituangkan dalam bentuk matrik horisontal atau vertikal. Apabila penilaian menggunakan teknik tes tertulis uraian, tes unjuk kerja, dan tugas rumah yang berupa proyek harus disertai rubrik penilaian.

Pengembangan KTSP menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam membentuk kompetensi pribadi peserta didik. Oleh karena

itu, pembelajaran harus sebanyak mungkin melibatkan peserta didik, agar mereka mampu bereksplorasi untuk membentuk kompetensi dengan menggali berbagai potensi dan kebenaran secara alamiah. Untuk itulah guru harus mampu menjadi fasilitator dan mitra belajar bagi peserta didiknya.

Sehubungan dengan itu, untuk mengembangkan KTSP perlu dibangun karakter guru sesuai perkembangan zaman. Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus dilatih menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik agar mereka dapat belajar dalam suasana yang menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas, berani mengemukakan pendapat secara terbuka. Hal ini merupakan modal dasar bagi peserta didik untuk tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang siap beradaptasi, menghadapi berbagai kemungkinan dan memasuki era globalisasi yang sarat tantangan dan persaingan.

Agar KTSP dapat dikembangkan secara efektif serta dapat meningkatkan kualitas pembelajaran guru perlu memiliki hal-hal berikut:

1. Menguasai dan memahami kompetensi dasar dan hubungannya dengan kompetensi lain dengan baik;
2. Menyukai apa yang diajarkannya dan menyukai mengajar sebagai suatu profesi;
3. Memahami peserta didik, pengalaman, kemampuan dan prestasinya;
4. Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik;
5. Mengeliminasi bahan-bahan yang kurang penting dan kurang berarti dalam kaitannya dengan pembentukan kompetensi;
6. Mengikuti perkembangan teknologi mutakhir;

7. Menyiapkan proses pembelajaran;
8. Mendorong peserta didik untuk memperoleh hasil yang lebih baik;
9. Menghubungkan pengalaman yang lalu dengan kompetensi yang akan dikembangkan.³⁷

Karakteristik guru yang berhasil mengembangkan pembelajaran secara efektif dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Respek dan memahami dirinya, serta dapat mengontrol dirinya;
2. Antusias dan bergairah terhadap bahan, kelas dan seluruh kegiatan pembelajaran;
3. Berbicara dengan jelas dan komunikatif;
4. Memperhatikan perbedaan individual peserta didik;
5. Memiliki banyak pengetahuan, inisiatif, kreatif dan banyak akal;
6. Menghindari sarkasme dan ejekan terhadap peserta didik;
7. Tidak menonjolkan diri dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik.³⁸

Dalam rangka mengembangkan KTSP dan mengembangkan karakter guru yang siap menjadi fasilitator pembelajaran sebagaimana diuraikan di atas; hendaknya diadakan musyawarah antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, pengawas sekolah dan komite sekolah untuk membina karakter guru.

Selanjutnya suatu hal penting lainnya dalam kompetensi guru adalah penggunaan metode mengajar. Di antara berbagai metode mengajar yang sering dipergunakan guru adalah:

1. Metode Ceramah
2. Metode Tanya jawab
3. Metode Diskusi
4. Metode Pemberian Tugas Belajar/Resitasi
5. Metode Demonstrasi dan Eksperimen

³⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, h. 164.

³⁸ *Ibid.*,

6. Metode Bekerja Kelompok
7. Metode Sosiodrama dan Bermain Peranan
8. Metode Karya Wisata
9. Metode *Drill* (Latihan siap)
10. Metode Sistim Regu (*Team Teaching*).³⁹

Surakhmad mengemukakan tentang masalah metode dalam kegiatan pembelajaran adalah:

Metoda adalah cara, yang di dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini berlaku baik bagi guru (metoda mengajar) maupun bagi murid (metodabelajar). Makin baik metoda itu, makin efektif pula pencapaian tujuan. Dengan memiliki pengertian secara umum mengenai sifat berbagai metoda, baik mengenai kebaikan-kebaikannya maupun mengenai kelemahan-kelemahannya, seseorang akan lebih mudah menetapkan metoda yang paling serasi untuk situasi dan kondisi yang khusus dihadapinya.⁴⁰

Setiap guru harus pandai memilih dan mempergunakan metode yang akan dipergunakannya. Berbagai macam metode di atas pada prinsipnya bisa dipakai dalam pelaksanaan pembelajaran.

Pengertian metode ceramah ialah: “Cara mengajar dengan penuturan secara lisan tentang sesuatu bahan yang telah ditetapkan dan dapat menggunakan alat-alat pembantu, terutama tidak untuk menjawab pertanyaan murid. Adapun alat-alat pembantu dapat berupa gambar, potret, benda, barang tiruan, film, peta dan sebagainya.”⁴¹

Kutipan di atas menjelaskan bahwa metode ceramah adalah suatu cara penyampaian informasi mengenai bahan pengajaran

³⁹Zuhairini, Abdul Ghofir dan Slamet As. Yusuf, *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Cet. VII (Malang: Biro Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Malang, 1981), h. 71.

⁴⁰Winarno Surakhmad, *Pengantar Interaksi Mengajar Belajar Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*, Edisi IV (Bandung: Tarsito, 1982), h. 96.

⁴¹Roestiyah N.K., *Didaktik Metodik*, Cet. II (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h. 68.

melalui penuturan lisan oleh guru kepada siswanya. Pada dasarnya metode ceramah dapat disebut metode komunikasi lisan. Dalam metode ini aktivitas utamanya pada guru. Untuk ini guru dituntut kemampuannya memilih kata-kata yang tepat, suara dan yang jelas dan menggunakan alat pembantu untuk komunikasinya, seperti microphon, media tertulis, Over Head Proyektor, alat praga dan lain-lain. Sedangkan kegiatan murid lebih bersifat pasif melalui cara mendengarkan dengan teliti dan mencatat agar dapat mengambil kesimpulan dari bahan yang dijelaskan oleh guru.

Metode ceramah merupakan metode mengajar yang paling banyak digunakan oleh guru dalam kegiatan mengajar. Hal ini disebabkan oleh beberapa manfaat atau keuntungan metode ceramah, yaitu:

1. Dalam waktu relatif singkat dapat disampaikan bahan sebanyak-banyaknya.
2. Organisasi kelas lebih sederhana, tidak perlu mengadakan pengelompokan murid-murid seperti pada metode lain.
3. Guru dapat menguasai seluruh kelas dengan mudah, walaupun jumlah murid cukup besar.
4. Apabila penceramah berhasil baik, dapat menimbulkan semangat, kreasi yang konstruktif, yang merangsang murid-murid untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan.
5. Metode ini lebih fleksibel dalam arti bahwa jika waktu terbatas (sedikit) bahan dapat dipersingkat, diambil yang penting-penting saja, dan sebaliknya apabila waktunya memungkinkan (banyak) dapat disampaikan bahan yang banyak dan mendalam.⁴²

Berdasarkan manfaat atau kebaikan-kebaikan dari metode ceramah di atas, maka metode ini menjadi populer dan sangat sering digunakan oleh guru dalam kegiatan mengajar. Hal ini

⁴² Zuhairini, Abdul Ghofir dan Slamet As. Yusuf, *Metodik Khusus*, h. 84.

terutama sekali digunakan untuk kelas-kelas yang jumlah siswa banyak dan keterbatasan media pendidikan yang dapat melaksanakan metode mengajar secara kelompok atau individual.

Walaupun metode ceramah mengandung beberapa manfaat sebagaimana yang disebutkan di atas, tetapi ia juga mempunyai beberapa kelemahan. Di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Interaksi cenderung bersifat guru sentris.
2. Guru tidak dapat mengetahui dengan pasti sejauh mana siswa memahami informasi yang telah disajikannya.
3. Pada siswa dapat terbentuk konsep-konsep lain dari apa yang dimaksud guru.
4. Sering sukar ditangkap maksudnya bila ceramah berisi istilah-istilah yang kurang dipahami murid, sehingga menimbulkan verbalisme (hafalan).
5. Tidak memberi kesempatan kepada siswa untuk memecahkan masalah dan berfikir, karena siswa dipaksa mengikuti jalan pikiran guru.
6. Tidak cukup untuk memberi kesempatan untuk menggunakan pendapat sendiri.⁴³

Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dari metode ceramah tersebut, maka guru dapat melakukan beberapa cara sebagai berikut ini :

- a) Susunlah bahan pelajaran yang benar-benar perlu diceramahkan, disesuaikan dengan taraf kejiwaan, lingkungan sosial dan lingkungan keudayaan siswa.
- b) Gunakan alat peraga waktu berceramah, baik alat peraga langsung maupun alat peraga tidak langsung.
- c) Berceramahlah dengan gaya yang menarik. Gunakan bahasa yang mudah ditangkap. Perlu diperhatikan ucapan, tempo, ritme dan dinamikanya.
- d) Jelaskanlah istilah-istilah yang baru dan sukar sebelum

⁴³Amir Abyan, *Perencanaan dan Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1996), h. 81.

- pelajaran dimulai.
- e) Butlah sistematika ceramah dan adakan rencana penilaian. Teknik penilaian yang wajar digunakan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan khusus yang telah ditetapkan.
 - f) Dalam memberikan pelajaran, agar diselingi dengan metode mengajar lainnya.⁴⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penggunaan metode ceramah sangat cocok digunakan oleh guru dalam kegiatan mengajar dengan memperhatikan hal-hal sebagaimana yang disebutkan di atas dan ditambahkan dengan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Apabila guru akan menyampaikan fakta atau pendapat di mana tidak terdapat bahan bacaan yang merangkum fakta atau pendapat yang dimaksud.
- b. Apabila guru harus menyampaikan fakta kepada siswa yang berjumlah besar dan karena besarnya maka metode-metode yang lain tidak mungkin dapat digunakan.
- c. Jika guru akan menyampaikan masalah penting.
- d. Apabila guru akan menerrangkan pokok masalah baru yang ada kaitannya denga pokok masalah yang terdahulu.⁴⁵

Dengan demikian dapat dipahami bahwa penggunaan metode ceramah yang efektif perlu memperhatikan beberapa hal sebagaimana yang disebutkan di atas. Intinya adalah dengan memperhatikan kemampuan guru, keadan bahan pelajaran, keadaan dan jumlah siswa, dan serta keadaan fasilitas yang dapat membantu dalam pelaksanaan metode ceramah tersebut, sehingga dapat dicapai hasil belajar yang baik.

⁴⁴Mansyur, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1996), h. 97.

⁴⁵Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangkaian Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 75-76.

Selain metode ceramah, maka metode yang sering digunakan dalam kegiatan pembelajaran adalah metode tanya jawab. "Metode tanya jawab ialah penyampaian pelajaran oleh guru dengan jalan mengajukan pertanyaan dan murid menjawab."⁴⁶ Metode ini dimaksudkan untuk meninjau pelajaran yang lalu, agar para murid (siswa) memusatkan lagi perhatian tentang sejumlah kemajuan yang telah dicapai sehingga dapat melanjutkan pelajaran berikutnya, dan untuk merangsang perhatian murid karena metode ini dapat digunakan pula sebagai apersepsi, selingan dan evaluasi.

Metode tanya-jawab tepat digunakan untuk beberapa hal sebagai berikut:

- a. Apabila ditujukan untuk merangsang anak agar perhatiannya terarah kepada masalah yang sedang dibicarakan.
- b. Apabila dimaksudkan untuk mengarahkan pengamatan dan proses berpikir anak.
- c. Apabila ditujukan sebagai ulangan untuk menilai pelajaran yang telah diberikan.
- d. Apabila ditujukan sebagai selingan dalam ceramah.⁴⁷

Beberapa hal mempersiapkan tanya jawab secara efektif adalah sebagai berikut:

- a. Terlebih dahulu rumuskan tujuan khusus yang akan mudicapai dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.
- b. Selidiki dan pertimbangkan dengan seksama apakah metode tanya-jawab ini tepat untuk dipakai.
- c. Kemudian susunlah bahan-bahan pertanyaan yang dapat membangkitkan minat dan perhatian, dapat mendorong inisiatif anak, dan dapat merangsang murid untuk bekerja

⁴⁶Imansyah Alipandie, *Didaktik Metodik Pendidikan Umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 1984), h. 79.

⁴⁷*Ibid.*, h. 91.

sama.

- d. Dalam penggunaan metode ini hendaknya diarahkan pula untuk melatih anak mampu mengasosiasikannya dengan masalah-masalah lain.
- e. Tehnis mengajukan pertanyaan hendaknya ditujukan kepada seluruh kelas secara bergilir dan merata, tidak hanya tertuju pada murid tertentu saja.
- f. Supaya dihindari kemungkinan-kemungkinan jawaban yang dapat menyimpang dari pokok persoalan. Menyediakan kesempatan bertanya bagi murid yang masih memerlukan penjelasan.⁴⁸

Dengan memperhatikan batasan-batasan pengertian di atas, maka untuk membuka jalur komunikasi dua arah, pertanyaan tidak mungkin dilakukan secara sepihak atau hanya dari guru saja. Untuk tujuan tertentu bahkan pertanyaan murid-muridlah yang dapat memberi petunjuk apakah komunikasi yang diharapkan telah berhasil atau belum. Dengan demikian lebih tepat apabila metode tanya-jawab diartikan sebagai cara mengajar yang dilakukan oleh guru dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang dijawab murid yang berlangsung aktif secara timbal balik.

Metode mengajar yang lain adalah metode hafalan, yaitu suatu cara belajar dengan lebih menekankan kepada kemampuan siswa menghafal bahan-bahan pelajaran yang diberikan. Metode ini lebih cocok kepada bahan-bahan yang bersifat tetap dan tidak boleh salah, seperti ayat-ayat Al Qur'an dan hadits, rumus, dan sebagainya. Dengan menggunakan metode hafalan, maka siswa akan dapat lebih mengingat hal-hal penting tersebut secara tepat.

Pelaksanaan metode hafalan secara umum dapat bersamaan dengan diterapkannya metode resitasi. Yang dimaksud dengan

⁴⁸*Ibid.*, h. 92.

metode resitasi/metode pemberian tugas belajar atau yang sering disebut dengan Pekerjaan Rumah. Alipandie mengemukakan "Metode ini biasa juga disebut metode pekerjaan rumah (PR), yaitu cara mengajar yang dilakukan guru dengan jalan memberi tugas khusus kepada para murid untuk mengerjakan sesuatu di luar jam pelajaran."⁴⁹

Pemberian tugas tersebut dalam bidang studi Pendidikan Agama Islam dapat berupa "yang bersifat praktis, umpamanya membuat laporan tentang kegiatan peribadatan di daerah masing-masing, kegiatan amaliyah sosial dan sebagainya."⁵⁰ Contoh lainnya adalah menyalin ayat Al Qur'an dan Hadits; menghafalnya; memberi arti atau pemahaman terhadap maksudnya; ataupun mengambil hukum-hukum yang terkandung di dalamnya.

Pelaksanaan Metode Resitasi meliputi:

- Pertama : Fase pemberian tugas yang wajar. Dalam fase ini, guru merumuskan tujuan yang jelas tentang pekerjaan rumah yang akan ditugaskannya kepada siswa. Kemudian guru memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dikerjakannya.**
- Kedua : Fase belajar. Dalam fase ini siswa belajar (melaksanakan tugas) sesuai dengan tujuan dan petunjuk-petunjuk guru.**

⁴⁹Zuhairini, Abdul Ghofir dan Slamet As. Yusuf, *Metodik Khusus*, h. 87.

⁵⁰Team Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *Pengantar Didaktik Metodik Kurikulum PBM*, Cet. II, (Jakarta: CV Rajawali, 1984), h. 58 - 59.

**Ketiga : Fase resitasi, yaitu fase siswa
mempertanggungjawabkan hasil
belajarnya. Bentuk-bentuk resitasi
harus disesuaikan dengan tujuan
pemberian tugas.⁵¹**

Dari ketiga fase tersebut, maka fase pertama, yaitu pemberian tugas dari guru perlu diberikan dengan sebaik-baiknya. Pemberian tugas itu perlu jelas agar hasil belajar siswa dapat memuaskan. Dalam merumuskan tujuan ini, guru perlu memperhatikan tentang sifat-sifatnya sebagai berikut:

**a. Merangsang agar siswa berusaha lebih baik
memupuk inisiatif, bertanggung jawab dan
berdiri sendiri.**

**b. Membawakegiatan-kegiatan sekolah yang
berharga kepada minat siswa yang masih
terluang. Waktu-waktu terluang daripada
siswa agar dapat digunakan lebih
konstruktif.**

**c. Memperkaya pengalaman-
pengalaman sekolah dengan memulai
kegiatan-kegiatan di luar kelas.**

**d. Memperkuat hasil belajardi sekolah dengan
menyelenggarakan latihan-latihan yang
perlu integrasi dan penggunaannya.⁵²**

Tugas yang harus dilakukan oleh siswa perlu jelas. Untuk ini guru perlu menjelaskan tentang aspek-aspek yang perlu dipelajari siswa. Dengan adanya penjelasan dari guru, maka para siswa tidak merasa bingung tentang apa yang harus dipentingkan jika ia sudah

⁵¹*Ibid.*, h. 60.

⁵²*Ibid.*, h. 60.

mengetahuinya secara jelas. Hal ini menyebabkan perhatian siswa pada waktu belajar akan lebih dipusatkan pada aspek-aspek yang dipentingkan itu.

c. Mengelola kelas

Mengelola kelas yang perlu dikuasai oleh setiap guru mencakup: mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, dan menciptakan iklim belajarmengajar yang serasi. "Pengelolaan kelas adalah penciptaan suatu kondisi yang memungkinkan belajar siswa menjadi optimal."⁵³ ketrampilan mengelola kelas patut dikuasai guru, oleh karena hanya dengan pengelolaan kelas yang baiklah akan tercipta suatu kondisi yang memungkinkan siswa belajar dengan baik. Ada dua jenis ketrampilan pengelolaan kelas. Pertama, ketrampilan yang berhubungan dengan penciptaan kondisi belajar yang optimal, dan kedua, ketrampilan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal.

Ketrampilan yang berhubungan dengan penciptaan kondisi belajar yang optimal meliputi hal-hal sebagai berikut ini: Menunjukkan sikap tanggap. Tanggap terhadap berbagai hal yang terjadi di dalam kelas, terutama terhadap perilaku siswa bisa menjadikan siswa terkondisi belajarnya. Misalnya saja, terhadap siswa yang memperhatikan, terhadap siswa yang tidak memperhatikan, terhadap siswa yang acuh tak acuh dan terhadap siswa yang mengerjakan atau tidak mengerjakan tugas, guru harus tahu dan senantiasa menanggapi mereka. Responsi guru yang tanggap terhadap berbagai persoalan dalam bentuk teguran, dalam bentuk

⁵³ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), h. 145.

pengharapan sangat penting bagi terciptanya kondisi belajar yang optimal. Membagi perhatian. Perhatian guru, baik yang berupa verbal maupun yang berupa visual, haruslah dapat diberikan kepada siswa secara merata. Jangan sampai ada siswa yang terlalu banyak diperhatikan sementara yang lain merasa kurang perhatian. Kecemburuan siswa atas perhatian guru yang seimbang dapat mengganggu terciptanya kondisi belajar yang optimal. Memusatkan perhatian kelompok. Perhatian hendaknya tidak sekedar diberikan kepada siswa secara individual. Manakala pengajaran di kelas menggunakan kelompok-kelompok kecil, maka perhatianpun harus diberikan kepada kelompok juga. Oleh karena itu, siswa dapat dituntut bertanggung jawab secara individu kepada kelompoknya, dan secara kelompok mereka dapat diminta mempertanggung jawabkan pekerjaan atau tugasnya. Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas. Petunjuk yang diberikan oleh guru terhadap siswa amat penting bagi siswa. Oleh karena itu, dalam memberikan petunjuk hendaknya sejelas mungkin meskipun singkat. Bahasa yang dipergunakan hendaknya yang dapat dicerna oleh siswa. Aspek-aspek yang menjadi substansi petunjuk guru dapat meliputi: aspek-aspek pengajaran, suatu kegiatan tertentu atau tingkah laku tertentu. Menegur. Teguran harus diberikan oleh guru manakala ada diantara siswa yang mengganggu kelas, kelompok atau individu siswa. Hendaknya teguran diberikan secara hati-hati, karena penggunaan kata-kata kasar dan menyakitkan bertentangan dengan misi pendidikan. Teguran hendaknya hanya diberikan kepada siswa yang bersalah, yang mengganggu, dan jangan sampai tertuju kepada mereka yang tidak berbuat salah dan tidak turut mengganggu.

Meskipun demikian, teguran hendaknya mempunyai dampak positif juga kepada siswa-siswa lainnya. Memberikan penguatan. Penguatan dapat juga berfungsi sebagai terciptanya kondisi belajar siswa secara optimal, manakala dapat diberikan secara tepat. Pada siswa-siswa yang mengganggu, dapat diganjar dalam bentuk, misalnya saja ditegur dan kemudian ditunjukkan kepada teman-temannya sekelas. Demikian juga siswa yang misalkan saja, berprestasi baik, dapat ditunjukkan kepada temannya sebagai sebuah keteladanan.

Ketrampilan mengelola kelas yang berhubungan dengan pengembalian kondisi agar siswa belajar secara optimal meliputi hal-hal sebagai berikut:

Memodifikasi perilaku siswa. Perilaku menyimpang dan atau bermasalah siswa dapat dimodifikasi ke arah yang baik manakala guru mau menganalisisnya terlebih dahulu. Jangan sampai tidak tahu latar belakang terjadinya penyimpangan, guru langsung mengubahnya. Oleh karena itu, sebelum mengubah tingkah laku demikian, guru harus menempuh langkah-langkah sebagai berikut: Merinci secara tepat tingkah laku yang menimbulkan masalah atau tingkah laku menyimpang siswa. Menentukan norma dan standar yang realistis terhadap tingkah laku yang menjadi tujuan pendidikan. Bekerja sama dengan rekan sekerja, orang tua dan konselor guna mencatat perilaku-perilaku bermasalah atau menyimpang siswa. Memilih perilaku yang akan diperbaiki setelah mempertimbangkan bahwa tingkah laku tersebut memang dapat diperbaiki. Menggunakan berbagai macam cara guna mengubah perilaku siswa. Memberikan penguatan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pengelolaan kelompok. Guna memecahkan masalah-masalah pengelolaan kelas, guru dapat mempergunakan pendekatan pemecahan masalah kelompok. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru dalam pengelolaan kelompok adalah sebagai berikut: Memperlancar tugas dengan mengusahakan kerja sama. Menetapkan standard dan mengkoordinasikan prosedur kerja. Memperbaiki kondisi dalam sistem dengan menggunakan pemecahan masalah melalui diskusi. Menganalisis dan mempergunakan saran-saran siswa. Mengubah kelas ke arah yang lebih baik dan menyenangkan. Memelihara kegiatan-kegiatan kelompok dengan cara: memelihara dan mengembalikan semangat siswa, memahami konflik yang timbul dan meminimalkan masalah-masalah pengelolaan.

Menemukan dan memecahkan tingkah laku yang menimbulkan masalah. Masalah beserta gejala masalah yang muncul di kelas hendaknya diupayakan dapat ditemukan oleh guru. Selanjutnya, masalah tersebut hendaknya dapat dipecahkan. Setelah terpecahkan, guru harus berusaha agar tidak lagi muncul masalah baru di dalam kelas, baik sebagai akibat dari pemecahan masalah sebelumnya atau bukan akibat masalah sebelumnya (masalah baru).

d. Menggunakan media/sumber

Menggunakan media/sumber sebagai kompetensi guru menyangkut: mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar; mengembangkan laboratorium, menggunakan perpustakaan

dalam proses belajar mengajar; menggunakan micro teaching unit dalam program pengalaman lapangan.

Media merupakan suatu istilah yang sering didengar dalam kehidupan sehari-hari, khususnya bila seseorang membicarakan sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan komunikasi antara seseorang dengan orang lain atau antara kelompok. Istilah media juga merupakan suatu hal yang sering digunakan dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar untuk berbagai bidang studi yang dilaksanakan di sekolah.

Apabila dilihat dari segi etimologi, kata "media" berasal dari bahasa Latin dan merupakan bentuk jamak dari kata "medium" yang secara harfiah berarti: "perantara atau pengantar, maksudnya sebagai perantara atau alat untuk menyampaikan sesuatu."⁵⁴ Sedangkan dalam kepustakaan asing ada sementara ahli yang menggunakan istilah: Audio Visual Aids (AVA), untuk pengertian yang sama.⁵⁵ Banyak pula para ahli pendidikan yang menggunakan istilah: Teaching material atau instructional material, yang artinya identik dengan pengertian keperagaan yang berasal dari kata "raga" artinya suatu benda yang dapat diraba, dilihat, didengar dan yang dapat diamati melalui pancaindera kita.⁵⁶

Media pendidikan ialah: alat, metode dan teknik yang dipergunakan dalam upaya untuk lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan dan

⁵⁴S. Wojowasito, *Kamus Umum Inggris Indonesia* (Bandung: CV Pengarang, 1976) h. 425.

⁵⁵Oemar Hamalik, *Media Pendidikan* (Bandung: Penerbit Alumnis, Cet. II, 1976), h. 22.

⁵⁶*Ibid.*, h. 23.

pengajaran di sekolah.⁵⁷ Jadi, media pendidikan merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian, kemauan siswa, sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar pada diri siswa".

Kegiatan proses belajar tentu tak terlepas dari kegiatan mengajar, sehingga menimbulkan proses belajar mengajar, yaitu usaha guru-murid dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk ini perlu adanya metode mengajar yang paling serasi. Namun tidak ada pegangan yang pasti tentang cara mendapatkan metode mengajar yang paling tepat. Ini disebabkan adanya faktor guru itu sendiri yang sangat besar pengaruhnya, misalnya: faktor pengalaman, kemampuan, sikap terhadap anak didik, konsepnya pada belajar-mengajar, pribadinya, kreativitasnya, fasilitas yang tersedia, sumber-sumber belajar serta alat pelajaran turut menentukan metode mengajar guru. Dalam rangka memberikan perangsang yang sama, pengalaman yang sama dan menimbulkan persepsi yang sama kepada anak didik setiap guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan. Pengetahuan itu di antaranya meliputi:

- a. Media sebagai alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar-mengajar agama;
- b. Fungsi media dalam rangka mencapai tujuan pendidikan agama;
- c. Tentang proses belajar-mengajar agama;
- d. Hubungan metode mengajar dan media pendidikan.
- e. Nilai atau manfaat media pendidikan agama dalam pengajaran agama.
- f. Memilih dan menggunakan media pendidikan agama.
- g. Berbagai jenis alat dan teknik media pendidikan agama.

⁵⁷ *Ibid.*, h. 24.

h. Usaha inovasi dalam media pendidikan agama dan lain-lain.⁵⁸

Untuk mengetahui, bagaimana fungsi media dalam proses belajar mengajar agama, terlebih dahulu harus dimengerti dua masalah yang amat erat kaitannya dengan media, yaitu: 1. Apa kemampuan/keistimewaan yang dimiliki media. 2. Faktor apa saja yang menghambat proses belajar.

Menurut S. Gerlach dan P. Elyada 3 (tiga) keistimewaan/kemampuan yang terkandung dalam media pengajaran, yakni: "1. Kemampuan fiksatif (*the fixative property*) 2. Kemampuan manipulatif (*the manipulative property*) 3. Kemampuan distributif (*the distributive property*).⁵⁹

Kemampuan fiksatif, artinya media memiliki kemampuan menangkap, menyimpan dan kemudian menampilkkan kembali suatu objek/kejadian dapat digambarkan dipotret, difilmkan/ direkam kemudian dapat ditunjukkan lagi dan diamati kembali seperti kejadian aslinya. Kemampuan manipulatif, artinya: bahwa dengan kemampuan ini media dapat menampilkan kembali suatu objek/kejadian dengan berbagai macam cara disesuaikan dengan keperluan. Maksudnya penampilan objek/ kejadian dengan berbagai macam cara disesuaikan dengan keperluan. Maksudnya penampilannya dapat diubah ukurannya, kecepatannya serta dapat diulang-ulang. Kemampuan distributif, maksudnya bahwa dengan kemampuan ini, dalam sekali penampilan suatu objek/kejadian dapat menjangkau pengamat yang sangat banyak. Misalnya: dengan

⁵⁸Mahfudh Shalahuddin, *Media Pendidikan Agama* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1986), h. 15.

⁵⁹*Ibid.* h. 15.

media TV, Infokus, dan radio.

Media sebagai bagian dari sistem pengajaran mempunyai nilai-nilai praktis berupa kemampuan untuk:

1. Membuat konkret konsep yang abstrak.
2. Membawa objek yang berbahaya atau sukar didapat ke dalam lingkungan belajar.
3. Menampilkan objek yang terlalu besar.
4. Mengamati gerakan yang terlalu cepat.
5. Memungkinkan siswa untuk berinteraksi langsung dengan lingkungannya.
6. Mengamati gerakan yang terlalu cepat.
7. Membangkitkan motivasi belajar.
8. Memberikan perhatian individual untuk seluruh anggota kelompok belajar.
9. Menyajikan informasi belajar secara konsisten dan dapat diulang maupun disimpan sesuai dengan kebutuhan.
10. Menyajikan pesan atau informasi belajar secara serempak.
11. Mengontrol arah maupun kecepatan belajar siswa.⁶⁰

Pengenalan tentang fungsi dan kemampuan media dalam pelaksanaan pembelajaran adalah menjadi amat penting artinya, bila media akan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang akan diterapkan. Karena dasar kebijakan dalam pemilihan, pengembangan, maupun pemanfaatan media pendidikan, tidak dapat terlepas dari pengetahuan tentang hal-hal tersebut.

Dilihat dari proses kegiatan belajar mengajar secara umum, media mempunyai fungsi atau peranan yang penting, khususnya untuk menghindari hambatan/gangguan komunikasi dalam proses kegiatan belajar mengajar. Di samping itu, peranan media dalam pelaksanaan kegiatan pengajaran secara garis besar adalah sebagai berikut:

⁶⁰Yusufhadi Miarso, dkk, *Teknologi Komunikasi Pendidikan* (Jakarta: CV. Rajawali, 1994), h. 52.

1. Menghindari terjadinya verbalisme;
2. Membangkitkan minat/motivasi;
3. Menarik perhatian murid;
4. Mengaktifkan siswa dalam kegiatan belajar;
5. Mengefektifkan pemberian rangsangan untuk belajar.⁶¹

Fungsi media dalam hubungan dengan proses belajar mengajar antara lain sebagai berikut ini :

1. Media memungkinkan siswa menyaksikan benda/peristiwa yang ada/terjadi pada masa lampau secara nyata.
2. Media memungkinkan siswa mengamati benda/peristiwa yang sukar dikunjungi, baik karena tempatnya jauh, karena tempatnya berbahaya, atau karena terlarang.
3. Media memungkinkan siswa untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang benda/masalah yang sukar diamati secara langsung karena ukurannya yang terlalu besar atau terlalu kecil.
4. Media memungkinkan kegiatan belajar diikuti oleh banyak siswa/mahasiswa, seperti melalui radio atau TV.
5. Media dapat memperlihatkan secara cepat suatu proses yang berlangsung secara lambat, misalnya proses perkembangan kejadian manusia mulai dari sperma sampai menjadi janin, hanya ditunjukkan dalam beberapa menit.
6. Media dapat memperlihatkan secara lambat gerakan-gerakan yang amat cepat, jika diperlukan untuk diamati secara teliti.⁶²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa media pengajaran merupakan komponen pengajaran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Ia membantu meningkatkan kegiatan belajar siswa, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan hasil belajar siswa yang lebih baik.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan

⁶¹ Mahfudh Shalahuddin, *Media Pendidikan*, h. 18.

⁶² *Ibid.*, h. 18-19.

Untuk dapat melaksanakan pendidikan dengan baik oleh para guru, maka sangatlah diperlukan mereka dapat menguasai landasan-landasan kependidikan tersebut. Landasan-landasan kependidikan tersebut yang terutama adalah ilmu mendidik, psikologi, didaktik metodik, evaluasi pembelajaran, ilmu jiwa perkembangan dan berbagai disiplin ilmu lainnya yang relevan dengan pelaksanaan pendidikan tersebut.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar

Mengelola interaksi belajar mengajar adalah agar pelaksanaan proses tersebut dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Pengelolaan tersebut terutama menentukan cara atau metode serta alat-alat yang hendak dipakai serta menentukan jadwal yaitu urutan waktu yang digunakan dalam pelajaran itu. Dengan demikian bahwa materi pelajaran erat hubungannya dengan jenis kegiatan-kegiatan belajar yang perlu ditempuh oleh para siswa. Kemudian selanjutnya bagaimana caranya serta alat-alat apa yang dipergunakan dalam menyampaikan materi pelajaran itu kepada siswa, hal ini sangat tergantung pada jenis kegiatan-kegiatan belajar yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu ditetapkan metode yang tepat, apakah dengan metode ceramah, demonstrasi, atau diskusi dan sebagainya serta kemungkinan-kemungkinan pelaksanaannya.

Selanjutnya mengenai alat bantu mengajar atau peraga yang dipergunakan hendaknya disesuaikan dengan kegiatan-kegiatan belajar yang ditempuh para siswa, antara lain berupa gambar, foto, bagan, diagram, grafik, atau benda-benda model, film, tape dan

instrumen-instrumen lain. Kemudian perlu diperinci pula mengenai lamanya waktu yang diperlukan untuk mengajarkan materi pelajaran. Pokok-pokok materi manakah yang akan diberikan/diajarkan pada hari pertama atau minggu pertama dan mana pula yang akan diberikan pada hari kedua atau minggu kedua, dan seterusnya.

Kegiatan belajar dan mengajar ini harus dirumuskan sedemikian rupa, sehingga kelihatan jelas kegiatan guru, siswa, alat dan sumber yang dipergunakan dalam setiap langkah pengajaran/kegiatan belajar mengajar. Semua kegiatan belajar mengajar tentu disesuaikan dengan pokok bahasan yang akan diajarkan dan disesuaikan juga dengan penggunaan metode mengajar, kegiatan ini tampak jelas dari perilaku baik guru ataupun siswa sewaktu berlangsungnya proses belajar mengajar di kelas. Penggunaan metode pengajaran harus memperhitungkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, berarti memperhitungkan kontribusi bobot taksonomi dan menentukan metode yang cocok untuk mencapai aspek pengetahuan, keterampilan (mengajarkan fakta dan konsep), juga metode apa yang cocok untuk mengajar aspek afektif/sikap.

Sedangkan alat dan sumber pengajaran yang dimaksudkan adalah berupa media yang dipergunakan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar seperti sumber belajar dari buku-buku, sumber belajar dari lingkungan (museum, pengadilan dan lain-lain).

g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajar

Penilaian merupakan salah satu hal yang menjadi kompetensi mengajar guru. Dalam hal ini guru harus menyusun item test

(nomor soal) dari setiap indikator yang telah dirumuskan. Hal ini bertujuan untuk mengukur sampai sejauhmana tujuan tersebut bisa dicapai. Kalau sekiranya indikator tersebut tidak dapat diukur, maka perlu diadakan perubahan perumusan sehingga lebih spesifik dan operasional.

Penyusunan test dapat dilakukan setelah penyusunan indikator tanpa terlebih dahulu menyusun bahan terperinci atau menetapkan bahan/alat peraga serta metode mengajar. Tiap indikator dapat diuji dengan satu item test dan nampaknya ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai indikator yang disusun itu benar-benar spesifik atau tidak. Tapi banyak juga guru-guru yang menyusun indikator untuk berbagai aspek. Oleh karena itu satu indikator bisa diuji dengan beberapa item test.

Mengenai prosedur penilaian dalam pelaksanaan program sebenarnya dapat dilakukan dengan melaksanakan pre-test dan post-test, dan masalah-masalah yang dinilai akan meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pelaksanaan pre-test dilakukan pada awal pelajaran, sedangkan post-test dilakukan pada akhir pelajaran dan kedua-duanya mempergunakan item pertanyaan yang sama atau dengan kata lain bahwa lembaran pertanyaan untuk pre-test adalah juga lembaran pertanyaan untuk post-test.⁶³

Pre-test diberikan dengan maksud menjajaki tentang pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki siswa sebelum mengikuti pelajaran. Sedangkan post-test diberikan dengan maksud mendapatkan data tentang keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang diharapkan; dan melihat perubahan yang terjadi

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Dasar Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1996), h. 100.

(pengetahuannya, sikapnya, keterampilannya) bila dibandingkan dengan hasil pre test.

Adanya perubahan yang terjadi memperlihatkan tentang gambaran hasil belajar siswa dalam mencapai tujuan pelajaran. Strategi penilaian bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui tercapai-tidaknya tujuan instruksional secara komprehensif yang meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan tingkah laku.
- b. Sebagai umpan balik yang berguna bagi tindakan berikutnya di mana segi-segi yang sudah dapat dicapai lebih ditingkatkan lagi dan segi-segi yang dapat merugikan sebanyak mungkin dihindari.
- c. Bagi pendidik, evaluasi berguna untuk mengukur keberhasilan proses belajar-mengajar; bagi peserta didik berguna untuk mengetahui bahan pelajaran yang diberikan dan dikuasainya; dan bagi masyarakat untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program-program yang dilaksanakan.⁶⁴

Pada hakekatnya evaluasi adalah multievaluasi, artinya mempergunakan berbagai bentuk evaluasi yang disesuaikan dengan pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan sesuai dengan materi pelajaran. Cara merumuskan alat evaluasi adalah:

- a. Pengembangan alat evaluasi baik untuk pre-test ataupun post-test sebaiknya mencakup: Fakta, konsep, nilai norma/sikap. Fakta dan konsep akan tercakup dalam aspek pengetahuan dan keterampilan (bidang kuantitatif), sedangkan nilai/norma/ sikap termasuk aspek afektif (bidang kualitatif). Alat evaluasi ini harus sesuai dengan apa yang terkandung dalam indikator, sebab keberhasilan dari indikator dicapai melalui evaluasi.
- b. Alat evaluasi disusun secara objektif (benar-salah, pilihan ganda, mengawinkan dan lain- lain), ataupun subjektif (essay).

⁶⁴A. Tabrani Rusyan, Atang Kusdinar, dan Zainal Arifin, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT Remadja Rosdakarya, 1992), h. 210.

- c. Susunlah pertanyaan atau pernyataan yang meliputi fakta, konsep, nilai/norma/sikap.⁶⁵

h. Bimbingan dan Penyuluhan

Bimbingan dan penyuluhan yang menjadi kompetensi guru adalah mengenal fungsinya dan program serta menyelenggarakan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah. Pelayanan bimbingan adalah kegiatan-kegiatan yang terorganisir untuk memberikan bantuan secara sistematis kepada murid dalam membuat penyesuaian diri terhadap pelbagai bentuk problema yang dihadapi, misalnya problema kependidikan; jabatan/kekaryaan; kesehatan; sosial; dan perseorangan. Dalam pelaksanaannya maka bimbingan harus mengarahkan segala kegiatannya kepada pertolongan terhadap murid agar supaya mengetahui tentang diri pribadinya sendiri sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat.⁶⁶

i. Administrasi Sekolah

Kegiatan yang bidang tugas guru bukanlah hanya mengajar saja, tetapi juga mengenai administrasi sekolah. Hal ini menyangkut dengan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Administrasi sekolah tersebut terutama yang berkaitan dengan persiapan mengajar dan pelaporan tentang hasil mengajar dan hasil belajar siswa. Dengan adanya pengadministrasian yang baik dari para guru, maka diharapkan pelaksanaan pengajarannya juga akan dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebabkan dalam administrasi tersebut sudah terdapat rencana kerja yang harus

⁶⁵Suharsimi Arikunto, *Dasar Dasar*, h. 104.

⁶⁶M. Arifin, *Pokok Pokok Pikiran tentang Bimbingan dan Penyuluhan Agama* (Jakarta: Bulan Bintang, 1999) h. 20.

dilakukan oleh guru, sehingga kegiatan pengawasan dapat dilakukan, sebagai usaha pengefektifan kerja dan pencegahan terhadap hal-hal yang dapat mengurangi atau menghambat pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan.

j. Penelitian Pendidikan

Memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Kata *penelitian* atau *penyelidikan* tersebut digunakan sebagai padanan kata *research* dalam bahasa Inggris. Kata *research* ini berasal dari kata Latin *reserare* yang berarti mengungkapkan atau membuka. Kata ini juga diindonesiakan menjadi *riset*, yang diartikan: kegiatan mengungkapkan atau membuka pengetahuan karena pengetahuan, baik yang telah ada maupun yang masih belum ditemukan, dianggap sudah merupakan kegiatan yang sistematis yang dimaksudkan untuk menambah pengetahuan baru atas pengetahuan yang sudah ada, dengan cara yang dapat dikomunikasikan dan dapat dinilai kembali.⁶⁷ Jadi, penelitian merupakan upaya untuk menambah dan memperluas pengetahuan, yang selain untuk menghasilkan pengetahuan yang baru sama sekali yaitu yang sebelumnya belum ada atau belum dikenal, juga termasuk pengumpulan keterangan baru yang bersifat memperkuat teori-teori yang sudah ada, atau bahkan juga yang menyangkal teori-teori yang sudah ada. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap guru.

⁶⁷Irawan Soeharto, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 1-2.

Dengan demikian ia akan dapat melaksanakan pendidikan secara lebih optimal

Jika diperhatikan kesepuluh kompetensi atau kemampuan guru tersebut di atas ternyata sangat luas dan kompleks sekali. Dengan demikian tugas guru itu berarti cukup berat sekali dan tidak boleh dipandang enteng oleh setiap guru. Apabila setiap guru telah memiliki kesepuluh kemampuan dasar bagi guru seperti disebutkan di atas, tentu guru-guru tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka beberapa cara dapat dilaksanakan seorang guru untuk terus meningkatkan kemampuannya secara profesional dalam arti memiliki dan pengertian yang tepat tentang pendidikan dan pengajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman. Guru yang terus menerus dapat meningkatkan kemampuannya secara profesional akan mampu menciptakan situasi belajar-mengajar yang lebih baik dan terarah di kelas.

Beberapa usaha untuk mewujudkan kesepuluh kompetensi atau kemampuan dasar guru di antaranya adalah: Guru dapat meningkatkan kemampuannya dengan jalan berusaha sendiri, yaitu melalui media cetak seperti buku-buku, buletin-buletin, majalah-majalah, surat kabar-surat kabar dan sebagai kesemuanya itu merupakan sumber pengetahuan bagi guru. Jika guru mau memanfaatkan media ini alangkah baiknya karena melalui media ini guru dapat memperoleh pemahaman-pemahaman terutama tentang pendidikan dan pengajaran. Penataran juga memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk dapat meningkatkan kemampuan sebagai

guru, apakah itu penataran lisan atau penataran secara tertulis. Melalui penataran lisan, guru dapat mendengarkan ceramah para tutor. Selain penataran lisan dapat juga melalui pusat pelatihan guru. Guru hendaknya jangan menolak jika ditunjuk oleh Kepala Sekolah atau atasannya untuk mengikuti penataran terutama penataran bidang studi yang diembannya sendiri. Kemudian beberapa orang guru dapat membentuk kelompok pendengar radio atau televisi terutama ruang pendidikan yang menyangkut proses belajar-mengajar yang baik, kemudian membahasnya secara bersama-sama. Hasil pembahasan kelompok guru ini dapat mereka jadikan pedoman dan bahan pelajaran di sekolahnya. Melalui kelompok guru sejenis, maksudnya kelompok guru bidang studi yang sama dapat meningkatkan kemampuannya. Beberapa orang guru yang mengemban bidang studi yang sama membentuk kelompok musyawarah untuk membahas hal-hal yang menyangkut kemajuan bidang studi mereka, hal ini biasa dikenal dengan sebutan Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS). Musyawarah ini dapat dilakukan sekali dalam seminggu, atau setidaknya satu kali dalam sebulan untuk mengetahui sampai di mana dan sejauh manakemajuan bidang studi yang mereka ajarkan. Selain dari pada itu untuk mengetahui sampai sejauh mana pula kelemahan dan kekurangan mereka dalam menyampaikan materi dan sebagainya, dan mereka secara bersama-sama pula memperbaikinya. Melalui peninjauan untuk membandingkan pengetahuan yang ia miliki hal ini bisa disebut dengan studi perbandingan. Melalui studi perbandingan ini guru dapat memperoleh bahan masukantentangproses belajarmengajaryang baik. Melalui studi

perbandingan ini guru dapat memahami kekurangan-kekurangannya. Studi perbandingan ini dapat dilakukan dari sekolah yang satu ke sekolah yang lainnya sehingga guru dapat mengetahui perkembangan sekolah yang ia kunjungi secara keseluruhan dan di bidang studi yang ia ajarkan khususnya dan ia dapat mempraktekkannya di kelas atau di sekolahnya masing-masing.

2. Hakekat Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong yang mempengaruhi setiap orang. Menurut Mc. Cleland daya dorong itu bisa datang dari dalam maupun dari luar diri seseorang. *A motive is the redintegration by a cue of a change in an affective situation.*⁶⁸ (motif adalah memperbaharui seseorang yang belum berpengetahuan dengan cara memberi petunjuk untuk mengubah dirinya ke dalam situasi efektif). Pada bagian lain dijelaskan Mc.Cleland, bahwa yang dimaksud dengan *motive* adalah suatu yang mengakibatkan sikap atau kondisi yang akan mengantarkan manusia untuk melakukan tindakan tertentu. Jadi motivasi adalah suatu proses di mana tingkah laku bertindak dengan semangat dan terkendali.

Di samping itu ada sebagian orang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena faktor kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, baik kebutuhan fisik maupun non fisik. Motivasi merupakan proses yang berawal pada kekurangan atau kebutuhan psikologi maupun mobilisasi atau dorongan itu diarahkan pada suatu tujuan atau rangsangan. Dengan demikian, kunci untuk

⁶⁸McClelland, David C., John W. Akitson, Russel A. Clark & Edgar L. Lowell, *The Achievement Motive*, (New York: Apleton Century-Crofts, Inc, 1976), h. 35.

memahami proses motivasi terletak pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan semangat. Selanjutnya bila ditinjau dalam tujuan kehidupan, maka sebagian dari tujuan itu, misalnya hidup lebih tenang, lebih senang, lebih sehat dan tidak menunjukkan adanya gejala stres. Tujuan-tujuan yang positif biasanya lebih dapat memotivasi seseorang dari pada tujuan-tujuan yang negatif.

Pada umumnya orang yang berorientasi pada kemampuan yang dimilikinya (*mastery oriented people*), menyadari bahwa kesuksesan yang ia peroleh tergantung kepada keterampilan yang dimilikinya, lebih berorientasi pada kemandirian yang ia miliki, bekerja keras, berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam setiap penampilannya dan lebih tertarik pada aktivitas-aktivitas yang mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Agar motivasi yang dimiliki itu lebih efektif, harus difokuskan pada tugas-tugas yang dianggap penting serta mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu motivasi dapat dikatakan faktor pendorong yang akan mempengaruhi manusia untuk bertindak sesuai dengan keinginannya yang akan dituju. Faktor pendorong tersebut bisa datang dari dalam (faktor intrinsik) maupun dari luar (faktor ekstrinsik) diri manusia itu sendiri.

Dalam aktivitas bekerja, tentu seseorang ingin mencapai sesuatu melalui kegiatan kerjanya. Jadi motivasi kerja merupakan hal-hal yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu harapan dalam kegiatan bekerjanya. Harapan itu tersusun dari pengalaman yang sifatnya universal melalui pemecahan masalah, misalnya seseorang mempelajari cara untuk berjalan, berbicara, berburu atau membaca, menulis, menjahit dan sebagainya. Harapan ini melibatkan juga penghargaan terhadap standar mutu dari suatu tindakan/tugas. Suatu

tugas atau tindakan ini dapat dilakukan dengan cepat dan efisien atau bahkan dilaksanakan secara lambat. Individu akan melakukan suatu tugas/tindakan itu lebih baik atau lebih cepat bila dibandingkan dengan yang lain. Beberapa kenikmatan yang mampu mendorong suatu usaha untuk menyelesaikan suatu tindakan/tugas dan sudah tentu didasarkan pada motif intrinsik setiap individu. Dari semua itu dapat dikatakan bahwa setiap individu memiliki dasar yang menjadi motifnya untuk bekerja.

Tentang motivasi kerja dalam Islam dapat disamakan dengan niat. Hal ini sebagaimana sabda Rasulullah saw berikut ini:

عَنْ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: **إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى . فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ .** (رواه مسلم)

Artinya:

Dari Umar bin Khaththab r.a. katanya dia mendengar Rasulullah saw bersabda: Tiap-tiap amal harus disertai dengan niat. Balasan bagi setiap amal manusia ialah pahala bagi apa yang diniatkannya. Maka barangsiapa (niat) hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, baginya pahala hijrah karena Allah dan Rasulnya, Dan barangsiapa (niat) hijrahnya karena dunia yang hendak diperolehnya atau karena perempuan yang hendak dikawininya, maka (pahala) hijrahnya sesuai dengan niatnya, untuk apa dia hijrah.”⁶⁹

Hadis di atas menegaskan bahwa niat merupakan syarat layak/diterima atau tidaknya amal perbuatan, dan amal ibadah tidak

⁶⁹Bukhari, *Shahih Bukhari*, Jilid I, (Jakarta: Widjaya, 1992), h. 1.

akan mendatangkan pahala kecuali berdasarkan niat (karena Allah ta'ala). Dengan kata lain, niat tersebut merupakan suatu faktor pendorong dalam melakukan suatu kegiatan. Jadi, niat atau motivasi kerja merupakan syarat penting dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sehubungan motivasi kerja, beberapa pakar seperti Jackson, Ahmed, dan Heapy dalam Sopiah menyimpulkan bahwa, motivasi kerja melibatkan beberapa faktor penting yaitu: (a) keinginan adanya pengakuan tentang keahlian yang dimiliki, (b) keinginan untuk mendapat uang, (c) keinginan untuk keberhasilan diri, (d) keinginan mendapatkan kehormatan dari para teman sejawat, (e) keinginan untuk berkompetisi dan menang, (f) keinginan untuk bekerja keras dan unggul dalam segala hal.⁷⁰

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja pada penelitian ini adalah usaha seseorang mengarahkan perilakunya untuk bertindak atau bertingkah laku dengan menggunakan segenap kemampuan fisik dan psikis dalam bekerja, guna mencapai keinginan-keinginan atau kebutuhannya. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) keinginan adanya pengakuan tentang keahlian yang dimiliki, 2) keinginan untuk mendapat uang, 3) keinginan untuk keberhasilan diri, 4) keinginan mendapatkan kehormatan dari para teman sejawat, 5) keinginan untuk berkompetisi dan menang, dan 6) keinginan untuk bekerja keras dan unggul dalam segala hal.

3. Hakekat Komitmen Organisasi

⁷⁰Sopiah, *Perilaku Organisasional*, h. 73.

Istilah komitmen merupakan suatu kata yang menunjukkan kesungguhan atau keseriusan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi seseorang yang bekerja dalam sebuah lembaga atau organisasi akan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga orang tersebut harus memiliki komitmen atau tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Ali bahwa komitmen merupakan sebagai kontrak, perjanjian (keterikatan) untuk melaksanakan sesuatu.⁷¹ Hal yang sama juga dikemukakan oleh Cooper dan Makin yang menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan untuk tetap mempertahankan hubungan, yang meliputi ketergantungan dan kepercayaan individu sehingga tidak akan meninggalkan hubungan tersebut.⁷² Lainnya halnya dengan Deporter dan Henaki yang menyatakan bahwa komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.⁷³ Sedangkan Stout dan Walker mengemukakan bahwa komitmen adalah menemukan suatu tujuan khusus yang diinginkan sehingga seseorang mau memberikan mutu, energi dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya.⁷⁴ Ini berarti, komitmen menunjukkan pendirian seseorang terhadap pilihan dan tindakannya yang tidak akan berubah selama pilihan tersebut dapat dipertanggung jawabkannya. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan

⁷¹L. Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 515.

⁷²C. L. Cooper dan P. L. Makin, *Psikologi Untuk Manajer*. Alih Bahasa: Lilian Yuwono. Jakarta: Arcan, 1995), h. 178.

⁷³B. Deporter dan M. Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2000), h. 299-300.

⁷⁴K. Stout, and A. Walkee, *Teamwork & Team Building the managers Guide to Team in Organization*, (Singapore: Prentice Hall, 1995), h. 123.

bersemangat serta menjalin kerja sama yang baik supaya tujuan organisasi atau lembaga tercapai.

Lebih jauh Corser dan Rakoff menjelaskan bahwa komitmen sebagai kecenderungan hal yang positif di mana seorang pekerja yang sungguh-sungguh pada kerjanya akan merasa bangga dengan kerja yang digelutinya. Dalam kerja yang berstatus tinggi, komitmen bukan saja tertumpu kepada pekerjaannya tetapi juga melibatkan komitmen terhadap rekan kerja.⁷⁵

Goleman mengemukakan pandangan terhadap komitmen dari sudut organisasi sebagai satu reaksi emosional. Dia mengemukakan bahwa seseorang akan mempunyai hubungan yang kuat kepada suatu organisasi, patuh dan taat pada aturan organisasi tersebut serta menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya dan bahkan mereka bersedia mengorbankan kepentingan dirinya apabila diperlukan demi kepentingan organisasi.⁷⁶ Dengan demikian, komitmen merupakan motivasi awal yang melahirkan sikap semangat terhadap organisasi secara spontan.

Adapun istilah kerja secara umum diartikan sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan manusia. Paine, Turner dan Pryke menyatakan bahwa bekerja sebagai penyerahan usaha yang diarahkan pada sesuatu.⁷⁷ Sedangkan As'ad menjelaskan, bekerja juga mengandung arti melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

⁷⁵Corser, R.L and Rakoff, G., *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (New York: Grosset/Putnam, 1997), h. 128.

⁷⁶D. Goleman, *Working with Emotional Intelligence*. (New York: Bantam Books, 1998), h. 78.

⁷⁷J. Paine, P. Turner, dan R. Pryke, *Total Quality in Education*, (Brisbane: Ashton Scholastic Dry Limited, 1992), h. 31.

Seseorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya sehingga melalui aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, karena kebutuhannya terpenuhi. Di samping itu, melalui bekerja seseorang tidak semata-mata mendapatkan penghasilan, tetapi banyak lagi aspek lainnya yang dapat dicapai dari pekerjaannya, seperti status sosial, penghargaan dan lain-lain.⁷⁸ Dengan demikian ada beberapa alasan mengapa bekerja merupakan hal yang positif dalam kehidupan manusia, yaitu (1) adanya pertukaran manfaat, (2) pekerjaan merupakan pranata sosial, (3) pekerjaan menciptakan posisi atau strata tertentu dalam masyarakat, (4) ada sisi tertentu dalam bekerja yang secara sosial bermakna khusus bagi individu.⁷⁹

Dalam pandangan modern seperti yang dikemukakan Anoraga, kerja dapat dijelaskan (1) kerja merupakan bagian yang paling mendasar bagi hidup manusia, karena dia memberikan status kepada masyarakat, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak, (2) baik pria atau wanita menyukai pekerjaan karena faktor sosial dan psikologis dari pekerjaan itu, (3) moral dari pekerjaan itu mempunyai hubungan langsung dengan kondisi materi yang menyangkut pekerjaan itu dan (4) insentif dari kerja tersebut banyak bentuk, tidak semata dalam bentuk uang.⁸⁰

Komitmen organisasi yang menurut Marshal dan Witjing mendefinisikan komitmen terhadap kerja sebagai satu keinginan untuk terus bekerja tanpa ada alasan, seperti masalah keuangan. Keinginan

⁷⁸M. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1998), h. 46.

⁷⁹R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Bigley, *Motivation & Leadership At Work*, (New York: McGraw Hill, 1996), Sixth Edition, h. 573-574.

⁸⁰P. Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 15.

ini tidak menghalangi tanggungjawabnya pada keluarga yang menyebabkan seseorang tersebut harus keluar dari kerjanya. Selain itu, orang tersebut juga memperlihatkan satu komitmen terhadap rancangan kerja yang disusunnya sesuai dengan aturan-aturan yang lebih spesifik tentang kerja tersebut.⁸¹ Dengan kata lain, komitmen organisasi yang dimiliki oleh orang tersebut akan membawanya pada kesuksesan tanpa gangguan.

Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati mengemukakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.⁸²

Individu yang yakin terhadap kerja yang dilakukannya akan mampu berhadapan dengan hambatan dan rintangan yang dihadapi sebagai hasil dari kekuatan emosinya. Bahkan hambatan dan rintangan ini akan meningkatkan kematangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap kerja masing-masing. Selanjutnya individu yang ingin mencapai prestasi dalam kerja akan menempatkan tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Apabila tujuan ini tercapai maka individu tersebut akan memperoleh kepuasan dan terus berusaha untuk mengembangkan kerja dalam rangka mempertahankan prestasi yang telah dicapainya.

Menurut Spector dalam Setiawati, secara umum, komitmen organisasi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.⁸³ Lee, dkk. mendefinisikan komitmen

⁸¹S. J. Marshal and J. P. Witjing, *Dimensionality of Women's*, h. 135-146.

⁸²Setiawati, *Proceeding PESAT*, h. 26.

⁸³*Ibid.*, h. 28.

organisasi sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang memiliki komitmen pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.⁸⁴

Dengan berlandaskan hal tersebut, maka seseorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah orang yang memiliki kepuasan dan mengembangkan pekerjaannya. Orang tersebut berusaha melakukan kewajiban dan tugas-tugas pekerjaan serta mempertahankan ketelibatannya dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komitmen pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen kerja. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya.

Attawood dan Dimmack mengemukakan bahwa, komitmen organisasi adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja.⁸⁵ Sedangkan Sujansky menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan internal seseorang ketika dia mengatakan "saya melihat kebutuhan untuk perubahan ini, saya percaya itu, dan

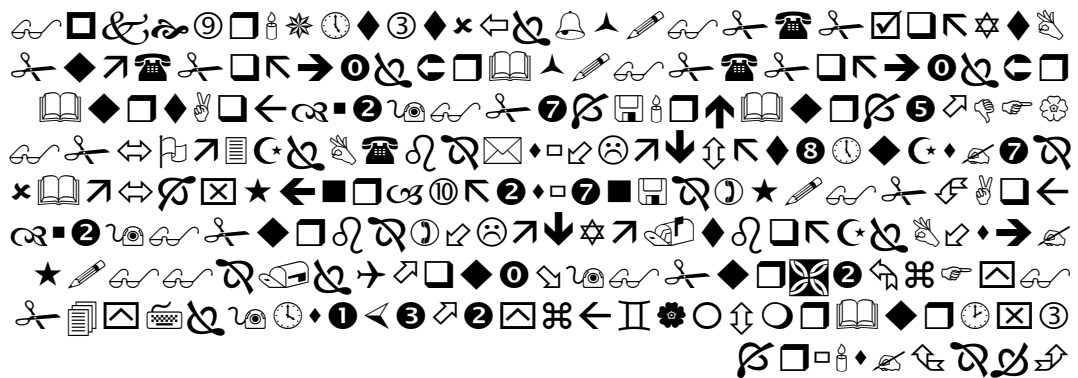
⁸⁴Lee, *Journal of Management*, h. 15-32.

⁸⁵Attawood dan Dimmack, *Personel Management*, h. 219.

saya akan melakukan hal itu dalam bekerja”.⁸⁶

Pada dasarnya kerja memainkan peranan penting dalam membantu mengklarifikasi beberapa sebab seseorang memiliki suatu komitmen. Morrow dalam Lee dkk. menemukan lima bentuk komitmen organisasi yang dikelompokkan menurut fokusnya masing-masing, yaitu kerja itu sendiri, karir, pekerjaan, organisasi dan kelompok.⁸⁷ Meskipun komitmen organisasi telah dianggap penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi, akan tetapi komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan juga memberikan sumbangan yang tidak kecil.

Pandangan Islam tentang komitmen organisasi adalah berdasarkan firman Allah SWT dalam surat An Nisa’ ayat 59 sebagai berikut:



Artinya:

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang

⁸⁶J. G. Sujansky, *The Power of Partnering Visio, Commitmen, and Action*, (Singapore: Toppar Company, 1991), h. 14.

⁸⁷Lee, *Journal of Management.*, h. 36.

demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Pemimpin ada karena ada yang dipimpin, dan wadahnya disebut organisasi. Jadi perintah taat atau patuh kepada pemimpin adalah juga menunjukkan patuh dan taat pada organisasi. Kepatuhan terhadap organisasi yang berkesinambungan adalah menunjukkan tentang komitmen organisasi. Jadi bagi setiap muslim, komitmen organisasi adalah menjadi suatu tuntutan sebagai bentuk kepatuhan terhadap pimpinan, selama hal-hal yang dijalankan dalam organisasi berdasarkan ajaran Allah dan Rasulnya.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya, yang ditunjukkan oleh indikator: Komitmen tentang kerja itu sendiri, komitmen tentang karir, komitmen tentang pekerjaan, komitmen tentang organisasi, dan komitmen tentang kelompok.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru

Motivasi kerja adalah usaha seseorang mengarahkan perilakunya untuk bertindak atau bertingkah laku dengan menggunakan segenap kemampuan fisik dan psikis dalam bekerja guna mencapai keinginan atau kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja adalah refleksi perasaan yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan

oleh organisasi. Jadi, bila seseorang dalam bekerjanya telah mencapai hasil sesuai dengan motivasinya, maka berarti tingkat kepuasan kerjanya akan semakin baik. Oleh sebab itu diduga semakin baik motivasi kerja seorang guru dalam kegiatan mengajarnya, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

2. Hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru

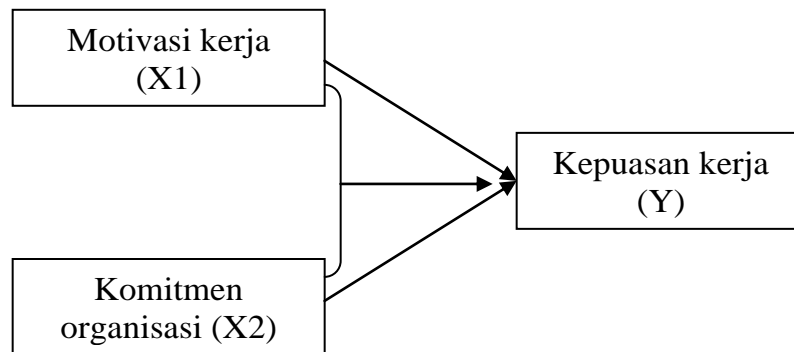
Komitmen organisasi adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya. Komitmen organisasi lebih menunjukkan pada aspek afektif atau psikologis. Oleh sebab itu, komitmen organisasi yang sesuai dengan hal yang diharapkan akan dapat membantu mewujudkan kepuasan kerja yang baik. Oleh sebab itu diduga semakin baik komitmen organisasi seorang guru dalam kegiatan mengajarnya, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

3. Hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru

Motivasi kerja merupakan hal-hal yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan komitmen organisasi menunjukkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut, sehingga ia tetap setia pada organisasinya. Bagi seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang baik dan komitmen organisasi yang baik akan dapat membantu mewujudkan kepuasan kerja, yaitu refleksi perasaan yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi. Oleh sebab itu diduga

semakin baik motivasi kerja seorang guru dan komitmen organisainya secara bersama-sama, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana di atas, maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



rx_{1y} adalah simbol korelasi hubungan variabel X_1 (motivasi kerja) dengan variabel Y (Kepuasan kerja).

rx_{2y} adalah simbol korelasi hubungan variabel X_2 (komitmen organisasi) dengan variabel Y (Kepuasan kerja).

Rx_{12y} adalah simbol korelasi hubungan variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (komitmen organisasi) secara bersama-sama dengan variabel Y (Kepuasan kerja).

C. Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) *Work American National pada The Wyatt Company* (Robbins) dalam Sopiah telah mengidentifikasi 12 dimensi kepuasan, yaitu organisasi kerja, rekan kerja, komunikasi, kinerja, pekerjaan dan tinjauan ulang kinerja, rekan sekerja, penyeliaan, manajemen perusahaan, upah, tunjangan, pengembangan karier dan pelatihan, isi

dan kepuasan kerja serta citra perusahaan dan perubahan.⁸⁸ (2) Hasil penelitian Yousef dalam Sopiah menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervisi, dan lainnya berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasional.⁸⁹ (3) Hasil penelitian Yousef dalam Sopiah menyimpulkan bahwa ada korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dengan keamanan kerja dan komitmen organisasional.⁹⁰ (4) Hasil penelitian Schappe dalam Sopiah menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan dengan komitmen karyawan, kepuasan dengan dengan keadilan prosedural, kepuasan dengan dimensi interpersonal dari keadilan prosedural.⁹¹

Bagi guru, kepuasan mengajar sebagai suatu pekerjaan merupakan masalah yang penting. Beberapa hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru di antaranya adalah penelitian Perie dan Baker dalam Aditya dan Wulandari yang menyatakan bahwa: “Kepuasan mengajar sebagai suatu pekerjaan merupakan masalah yang penting sebab hal ini berhubungan dengan keefektifan guru yang secara pasti mempengaruhi prestasi siswa. Kepuasan kerja guru juga berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerja dari guru itu sendiri.”⁹² Selanjutnya penelitian Gibson yang menggambarkan bahwa: “Hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.”⁹³

⁸⁸Sopiah, Sopiah, *Perilaku Organisasional*, h. 190.

⁸⁹*Ibid.*, h. 190.

⁹⁰*Ibid.*, h. 191.

⁹¹*Ibid.*, h. 197.

⁹²Risky Aditya dan Rr. Lita Hadiati Wulandari, *Kepuasan Kerja*, h. 5.

⁹³*Ibid.*, h. 5.

D. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

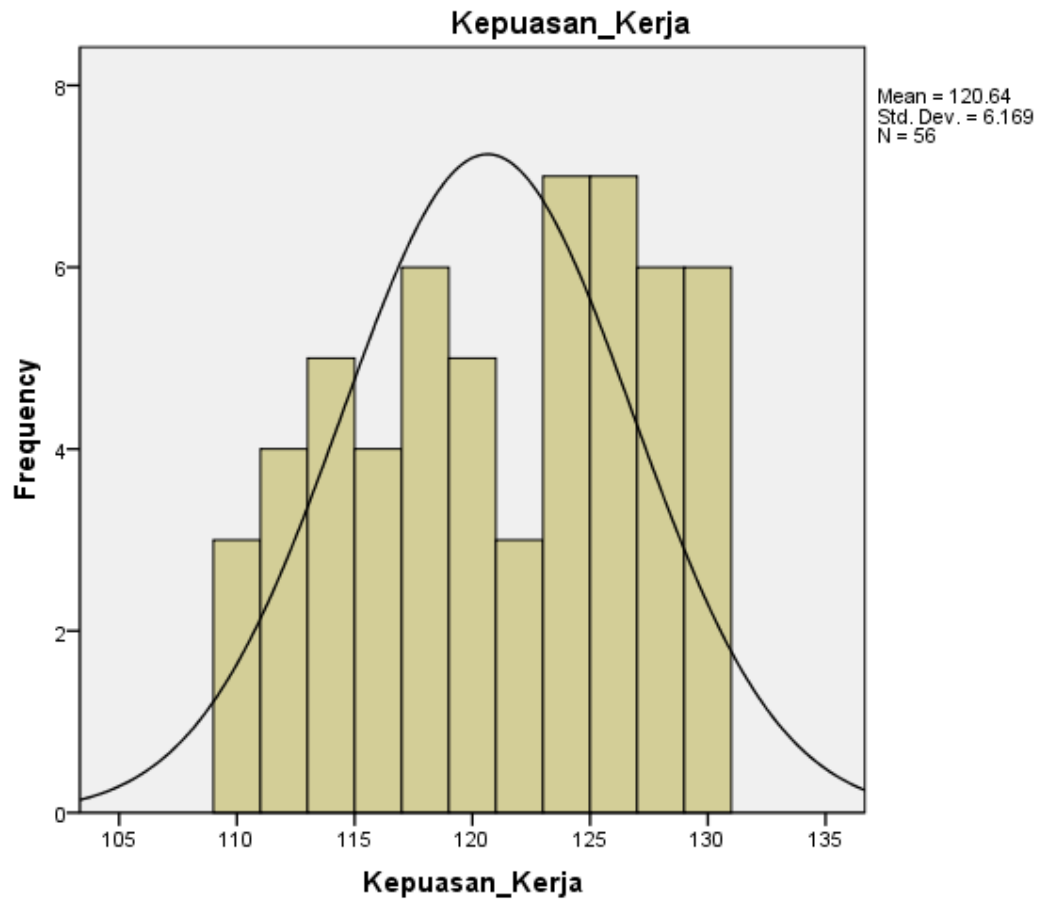
Hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 sebagaimana terlampir dalam Lampiran 15. Berdasarkan lampiran tersebut maka skor yang diurutkan dari skor terendah sampai tertinggi berdasarkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kepuasan Kerja Guru

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
1.	110	3	5.4	5.4
2.	111	2	3.6	8.9
3.	112	2	3.6	12.5
4.	113	3	5.4	17.9
5.	114	2	3.6	21.4
6.	115	2	3.6	25.0
7.	116	2	3.6	28.6
8.	117	3	5.4	33.9
9.	118	3	5.4	39.3
10.	119	2	3.6	42.9
11.	120	3	5.4	48.2
12.	121	3	5.4	53.6

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
13.	123	3	5.4	58.9
14.	124	4	7.1	66.1
15.	125	4	7.1	73.2
16.	126	3	5.4	78.6
17.	127	3	5.4	83.9
18.	128	3	5.4	89.3
19.	129	3	5.4	94.6
20.	130	3	5.4	100.0
21.	123	1	1.8	71.4
22.	125	2	3.6	75.0
23.	126	1	1.8	76.8
24.	127	3	5.4	82.1
25.	129	1	1.8	83.9
26.	130	1	1.8	85.7
27.	131	1	1.8	87.5
28.	133	2	3.6	91.1
29.	135	2	3.6	94.6
30.	146	1	1.8	96.4
31.	147	1	1.8	98.2
32.	149	1	1.8	100.0
	Jumlah	56	100.00	

Adapun grafik tentang kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 adalah sebagai berikut ini :



Gambar 4.1: Grafik Kepuasan Kerja Guru

Adapun ringkasan dari data kepuasan kerja guru tersebut adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2: Deskripsi Kepuasan kerja Guru

No.	Deskripsi	Nilai
1.	Valid	56

No.	Deskripsi	Nilai
2.	Missing	0
3.	Mean	120.64
4.	Std. Error of Mean	0.824
5.	Median	120.83 ^a
6.	Mode	124 ^b
7.	Std. Deviation	6.169
8.	Variance	38.052
9.	Skewness	-0.180
10.	Std. Error of Skewness	0.319
11.	Kurtosis	-1.202
12.	Std. Error of Kurtosis	0.628
13.	Range	20
14.	Minimum	110
15.	Maximum	130
16.	Sum	6756

Dari hasil ringkasan deskripsi kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 dapatlah diketahui bahwa: Mean = 120.64, Median = 120.83, Standar Deviation = 6.169, Varians = 38.052, Nilai terendah (Minimum)= 110, nilai tertinggi (Maximum) = 130.

Berdasarkan hasil deskripsi ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran

2011/2012 adalah baik, dengan nilai rata-rata 120.64.

2. Deskripsi Data Motivasi kerja

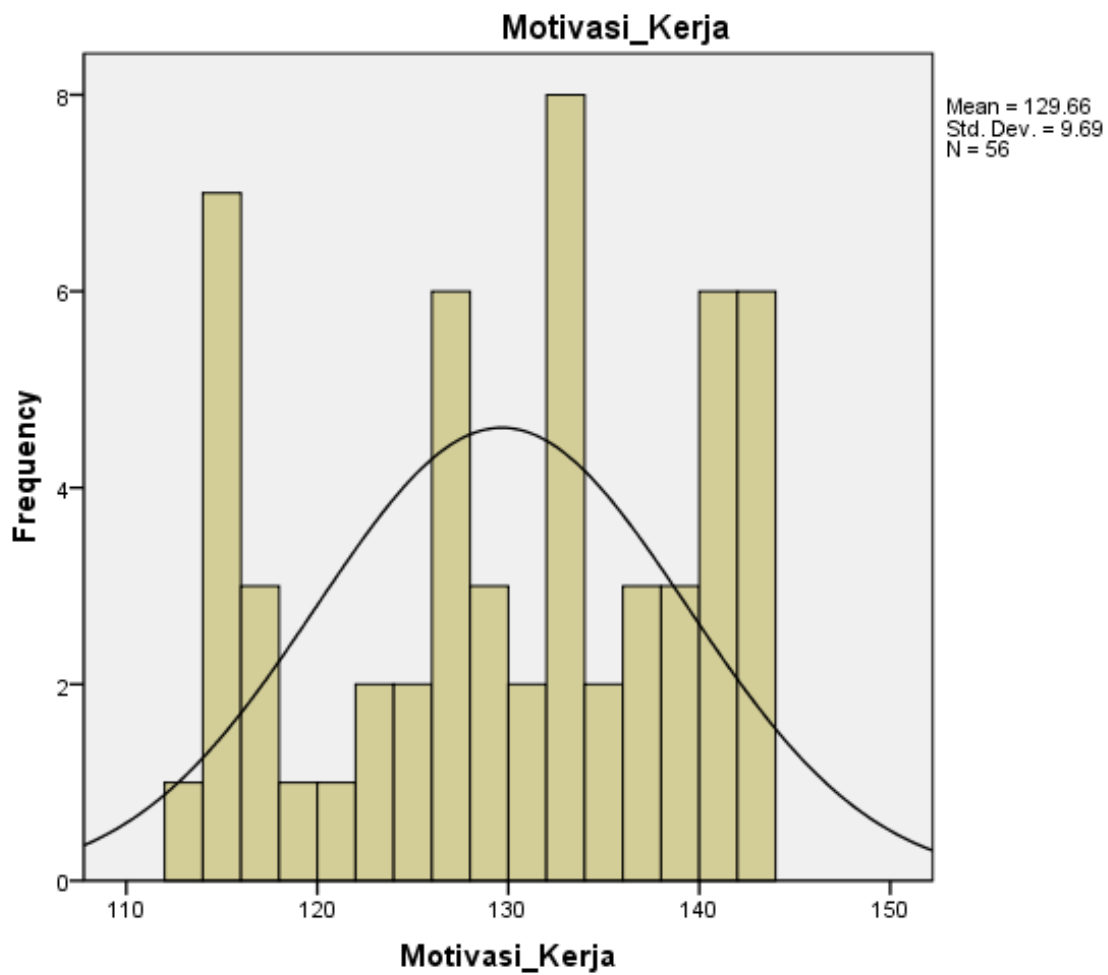
Hasil penelitian tentang motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 sebagaimana terlampir dalam Lampiran 16. Berdasarkan lampiran tersebut maka skor yang diurutkan dari skor terendah sampai tertinggi berdasarkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3: Data Motivasi kerja

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
1.	113	1	1.8	1.8
2.	114	4	7.1	8.9
3.	115	3	5.4	14.3
4.	116	3	5.4	19.6
5.	119	1	1.8	21.4
6.	120	1	1.8	23.2
7.	122	1	1.8	25.0
8.	123	1	1.8	26.8
9.	124	1	1.8	28.6
10.	125	1	1.8	30.4
11.	127	6	10.7	41.1
12.	128	2	3.6	44.6
13.	129	1	1.8	46.4
14.	131	2	3.6	50.0

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
15.	132	2	3.6	53.6
16.	133	6	10.7	64.3
17.	134	2	3.6	67.9
18.	136	2	3.6	71.4
19.	137	1	1.8	73.2
20.	139	3	5.4	78.6
21.	140	3	5.4	83.9
22.	141	3	5.4	89.3
23.	143	6	10.7	100.0
	Jumlah	56	100.00	

Adapun grafik motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 adalah sebagai berikut ini:



Gambar 4.2: Grafik Motivasi Kerja Guru

Adapun ringkasan dari data motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.4: Deskripsi Motivasi kerja

No.	Deskripsi	Nilai
1.	Valid	56
2.	Missing	0
3.	Mean	129.66
4.	Std. Error of Mean	1.295
5.	Median	131.50 ^a
6.	Mode	127 ^b
7.	Std. Deviation	9.690
8.	Variance	93.901
9.	Skewness	-0.304
10.	Std. Error of Skewness	0.319
11.	Kurtosis	-1.115
12.	Std. Error of Kurtosis	0.628
13.	Range	30
14.	Minimum	113
15.	Maximum	143
16.	Sum	7261

Dari hasil ringkasan deskripsi motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 dapatlah diketahui bahwa: Mean = 129.66, Median = 131.50, Standar Deviation = 9.690, Varians = 93.901, Nilai terendah (Minimum) = 113, nilai tertinggi (Maximum) = 143.

Berdasarkan hasil deskripsi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 adalah baik, dengan nilai rata-rata 129.66.

3. Deskripsi Data Komitmen Organisasi Guru

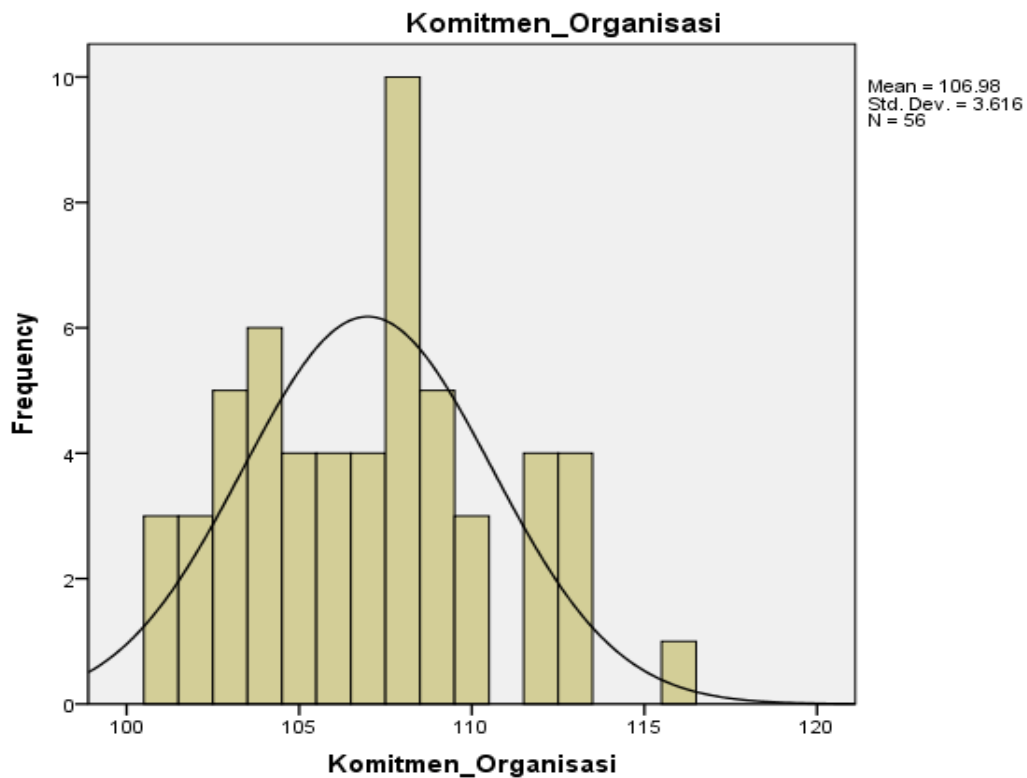
Hasil penelitian tentang komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 sebagaimana terlampir dalam Lampiran 17. Berdasarkan lampiran tersebut maka skor yang diurutkan dari skor terendah sampai tertinggi berdasarkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5: Komitmen Organisasi

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
1.	101	3	5.4	5.4
2.	102	3	5.4	10.7
3.	103	5	8.9	19.6
4.	104	6	10.7	30.4
5.	105	4	7.1	37.5
6.	106	4	7.1	44.6
7.	107	4	7.1	51.8
8.	108	10	17.9	69.6
9.	109	5	8.9	78.6
10.	110	3	5.4	83.9
11.	112	4	7.1	91.1
12.	113	4	7.1	98.2
13.	116	1	1.8	100.0

No.	Skor	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persen
	Jumlah	56	100,0	

Adapun grafik komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 : Grafik Komitmen Organisasi Guru

Adapun ringkasan dari data komitmen organisasi guru tersebut berdasarkan pada lampiran :

Tabel 4.6: Deskripsi Komitmen Organisasi

No.	Deskripsi	Nilai
-----	-----------	-------

No.	Deskripsi	Nilai
1.	Valid	56
2.	Missing	0
3.	Mean	106.98
4.	Std. Error of Mean	0.483
5.	Median	107.14 ^a
6.	Mode	108
7.	Std. Deviation	3.616
8.	Variance	13.072
9.	Skewness	0.288
10.	Std. Error of Skewness	0.319
11.	Kurtosis	-0.534
12.	Std. Error of Kurtosis	0.628
13.	Range	15
14.	Minimum	101
15.	Maximum	116
16.	Sum	5991

Dari hasil ringkasan deskripsi komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 dapatlah diketahui bahwa: Mean = 106.98, Median = 107.14, Standar Deviation = 3.616, Varians = 13.072, Nilai terendah (Minimum) = 101, nilai tertinggi (Maximum) = 116.

Berdasarkan hasil deskripsi ini dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun pelajaran 2011/2012 adalah baik, dengan nilai rata-rata 106.98.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 18 dengan menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov. Perhitungan lengkap uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 19.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut sebagaimana yang terdapat pada lampiran maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel penelitian (motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru) adalah normal, karena skor yang diperoleh lebih besar dari 0.05. Rinciannya: Skor motivasi kerja adalah $0.006 < 0.05$, skor komitmen organisasi adalah $0.005 < 0.05$, dan skor kepuasan kerja adalah $0.001 < 0.05$.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 18 dengan menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Lampiran 20.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa ketiga variabel penelitian (motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru) adalah normal, karena skor yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Rinciannya: Skor motivasi kerja adalah $0.036 < 0.05$, dan skor komitmen organisasi adalah $0.003 < 0.05$. Jadi dapat dikatakan bahwa skor-skor pada variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi menyebar secara homogen.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas data penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 18 dengan menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov. dapat dilihat pada Lampiran 21.

Berdasarkan pada Lampiran tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut nilai r lebih kecil dari tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau $0.000 < 0.05$ sehingga variabel motivasi kerja atas kepuasan kerja berpola linier.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi

Nilai r_{xy} hasil analisis statistik melalui program SPSS versi 18 di bawah ini adalah nilai korelasi motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (variabel Y), dan nilai korelasi komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) dapat dilihat pada lampiran 22.

Berdasarkan pada lampiran tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah 0.540, nilai ini lebih besar dari nilai baku yaitu 0.273, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Dan nilai korelasi komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah 0.531, nilai ini lebih besar dari nilai baku yaitu 0.273, dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Dan nilai korelasi motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (X_2) adalah 0.391, nilai ini lebih besar dari nilai baku yaitu

0.273, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan.

Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dilakukan dengan rumus regresi ganda melalui program SPSS versi 18 sebagaimana pada lampiran 23. Pemeriksaan keberartian regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol bahwa koefisien regresi b sama dengan nol (tidak berarti) melawan hipotesis tandingan bahwa koefisien arah regresi tidak sama dengan nol.

Berdasarkan pada lampiran tersebut maka hasil yang diperoleh melalui aplikasi program SPSS sama dengan perhitungan manual yaitu: koefisien arah regresi b_1 sebesar 0.250 dan b_2 sebesar 0.645. konstanta (a) sebesar 19.264, sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 19.264 + 0.250 X_1 + 0.645 X_2$.

2. Uji Korelasi Ganda

Berdasarkan nilai koefisien korelasi antar variabel di atas, maka nilai koefisien ganda antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru atau R_{yx1x2} sebagaimana yang terdapat pada lampiran 24.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada lampiran tersebut maka dapat dikatakan bahwa nilai korelasi motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah 0.642, nilai ini lebih besar dari nilai baku yaitu 0.273, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, yaitu tentang masalah positif dan signifikan, maka dapatlah dinyatakan bahwa hubungan motivasi kerja

dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja bagi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012 adalah positif dan signifikan. Hasil kesimpulan ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu ” Hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja bagi guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012 adalah positif dan signifikan,” ternyata telah terbukti kebenarannya.

D. Keterbatasan Penelitian

Didalam penelitian ini perlu diperhatikan beberapa faktor yang merupakan kelemahan dan keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk ruang lingkup yang lebih luas, misalnya untuk semua Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura di kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.
2. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja meskipun sudah diuji coba dengan reliabilitas dan validitas yang cukup tinggi, namun bila digunakan untuk mengukur dengan memakai populasi yang sama, memungkinkan terdapat peluang ketimpangan yang mempengaruhi hasil penelitian.
3. Walaupun telah diusahakan agar sampel tidak mengetahui adanya

penelitian, namun dalam menjawab tes masih ada juga responden yang memberikan jawaban bukan dengan segenap kemampuannya. Demikian pula saat dilakukan observasi ada juga responden yang melakukan tugasnya tidak seperti aktivitas rutin sebelumnya, sehingga bila dilakukan pengukuran terhadap populasi yang sama, memungkinkan terdapat peluang ketimpangan yang mempengaruhi hasil penelitian.

4. Adanya indikasi berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka hasil penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja tetapi dapat saja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
5. Dari keterbatasan penelitian yang ada maka dengan demikian penelitian ini perlu ditafsirkan secara hati-hati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012 dengan koefisien korelasi adalah 0,540. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kepuasan kerja.
2. Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012 dengan koefisien korelasi adalah 0,531. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja siswa.
3. Ada hubungan yang berarti (signifikan) antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura tahun ajaran 2011/2012 dengan koefisien korelasi adalah 0,273. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja dan komitmen organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerja.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil temuan penelitian ini perlu untuk disebutkan antaranya sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar mereka, maka peranan guru sangat diharapkan sekali. Oleh karena itu hendaklah guru terus meningkatkan kemampuan mengajarnya.
2. Diharapkan kepada pimpinan sekolah dapat meningkatkan usaha-usaha pembinaan sumber daya manusia, khususnya bagi para guru agar dapat diwujudkan aktivitas pembelajaran yang optimal.
3. Diharapkan kepada pendidik untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektifitas pengajaran dan mengatasi hambatan-hambatan terhadap efektifitas pengajaran yang mereka lakukan, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.
4. Orang tua merupakan penanggung-jawab utama terhadap anak. Oleh sebab itu hendaklah orang memperhatikan dan membantu perkembangan anaknya dengan memberikan pendidikan dan menyediakan sarana dan fasilitas yang diperlukan.
5. Kepada peneliti yang lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi satu rujukan untuk melanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam

terutama menyangkut motivasi kerja, dan komitmen organisasi serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abrasyi, M. Athiyah, *Dasar Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Alih bahasa Bustami A. Gani dan Djohr Bahry) (Jakarta: Bulan Bintang, 1970)

Abyan, Amir, *Perencanaan dan Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1996)

Aditya, Risky, dan Wulandari, Rr. Lita Hadiati, *Kepuasan Kerja Guru*, (Medan: USU Press, 2011)

Ali, L., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1999)

**Ali, Mohammad, *Pengembangan Kurikulum di Sekolah*
(Bandung: Sinar Baru, 1985)**

Alipandie, Imansyah, *Didaktik Metodik Pendidikan Umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 1984)

AM, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: CV Rajawali, 1990)

Anoraga, P., *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)

Ardiwinata, Rustana, *Memahami Kurikulum Lembaga Pendidikan Dasar (Sekolah Dasar-Madrasah Ibtidaiyah) dan Program Kegiatan Belajar Mengajar* (Ciawi: PT Ciawi, 1979)

Arifin, M., *Pokok Pokok Pikiran tentang Bimbingan dan Penyuluhan Agama* (Jakarta: Bulan Bintang, 1979)

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003)

Arikunto, Suharsimi, *Dasar Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1986)

As'ad, M., *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1998)

Attawood, M., and Dimmack, S., *Personel Management*, (London: Mc. Millan, 1989)

- Bukhari, Imam, *Shahih Bukhari*, Jilid IV, Terjemahan (Jakarta: Widjaya, 1998)
- Cooper, C. L. dan Makin, P., *Psikologi Untuk Manajer*. Alih Bahasa: Lilian Yuwono. Jakarta: Arcan, 1995)
- Corser, R.L and Rakoff, G., *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (New York: Grosset/Putnam, 1997)
- Deporter, B. dan Henaki, M., *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa, 2000)
- Dirjen Pendidikan Dasar Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *KTSP SMP* (Jakarta: Rosdakarya, 2004)
- Gibson, J.L., Jhon M. Ivancevich, dan J. H. Donnely Jr, *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997), Terjemahan Agus Dharma
- Goleman, D., *Working with Emotional Intelligence*. (New York: Bantam Books, 1998)
- Greenberg, Jerald dan Robert, A. Baron, *Behavior In Organization Understanding & Managing The Human Side of Work*, (London: Prentice Hall International Inc, 2003)
- Hamalik, Oemar, *Media Pendidikan* (Bandung: Penerbit Alumnis, Cet. II, 1976)
- Imron, Ali, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995)
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P. & Mowday, R.T. Commitmen Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processees. *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 2000
- Mansyur, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1996)
- Marshal, S. J. and Witjing, J. P. *Dimensionality of Women's Career Orientation*. (Sex Roles. 8 (2),1982)

- McClelland, David C., John W. Akitson, Russel A. Clark & Edgar L. Lowell, *The Achievement Motive*, (New York: Apleton Century-Crofts, Inc, 1976)
- Miarso, Yusufhadi, dkk, *Teknologi Komunikasi Pendidikan* (Jakarta: CV. Rajawali, 1984)
- Mulyasa, E., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Muslim, *Shahih Muslim*, (Jakarta: Widjaya, 1982), Terjemahan Ma'mur Daud
- N.K., Roestiyah, *Didaktik Metodik*, Cet. II (Jakarta: Bina Aksara, 1986)
- , *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, Cet. II (Jakarta: Bina Aksara, 1986)
- Paine, J., Turner, P., dan Pryke, R., *Total Quality in Education*, (Brisbane: Ashton Scholastic Dry Limited, 1992)
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar, 2007)
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Macananjaya Cemerlang, 2007)
- Rusyan, A. Tabrani, Kusdinar, Atang, dan Arifin, Zainal, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT Remadja Rosdakarya, 1992)
- Setiawati, D.Z.A. Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional. *Proceeding PESAT Vol.2.*, 2007
- Shalahuddin, Mahfudh, *Media Pendidikan Agama* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1986)
- Slameto, *Bimbingan di Sekolah*, Cet. I (Jakarta: Bina Aksara, 1988)

- Soeharto, Irawan, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008)
- Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A., *Motivation & Leadership At Work*, (New York: McGraw Hill, 1996), Sixth Edition
- Stout, K. and Walkee, A., *teamwork & team Building The managers Guide To Team in Organization*, (Singapore: Prentice Hall, 1995)
- Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangkan Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994)
- Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabetha, 2009.)
- Sujansky, J. G., *The Power of Partnering Visio, Commitmen, and Action*, (Singapore: Toppar Company, 1991)
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Interaksi Mengajar Belajar Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*, Edisi IV (Bandung: Tarsito, 1982)
- Tafsir, Ahmad, *Pengantar Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992)
- Team Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *Pengantar Didaktik Metodik Kurikulum PBM*, Cet. II, (Jakarta: CV Rajawali, 1984)
- Thoha, Miftah, *erilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 1996), Cet.VIII
- Vecchio, Robert P., *Organizational Behavior*, (Florida: The Dryden Press, 1995)
- Wijaya, Cece, dan Rusyan, A. Tabrani, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1991)
- Wojowasito, S., *Kamus Umum Inggris Indonesia* (Bandung: CV Pengarang, 1976)

Zuhairini, Abdul Ghofir dan Slamet As. Yusuf, *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Cet. VII (Malang: Biro Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Malang, 1981)

Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995)

